



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI

GABRIELA BANIA

numer albumu 8495

**TWÓRCZOŚĆ PRACOWNICZA
JAKO ŚWIADCZENIE ZE STOSUNKU PRACY**

ROZPRAWA DOKTORSKA

PRACA NAPISANA POD KIERUNKIEM

DR HAB. HELENY SZEWCZYK

KATOWICE, 2023 R.

WYKAZ SKRÓTÓW

WSTĘP

ROZDZIAŁ I ASPEKTY PODMIOTOWE TWÓRCZOŚCI PRACOWNICZEJ

1.1. Pracownik, jako twórca utworu

- 1.1.1. Pojęcie twórcy w prawie autorskim
- 1.1.2. Pojęcie pracownika
 - 1.1.2.1. Zatrudnienie pracownicze
 - 1.1.2.2. Cechy stosunku pracy, jako determinanty pojęcia pracownika
 - 1.1.2.3. Stosunki niepracownicze
 - 1.1.2.4. Autonomiczne definicje pracownika
- 1.1.3. Zastosowanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do pracownika

1.2. Pracodawca, zatrudniający twórcę

- 1.2.1. Pojęcie pracodawcy w prawie pracy
 - 1.2.1.1. Charakterystyka pojęcia
 - 1.2.1.2. Kategoryzacja pracodawców
- 1.2.2. Zdolność pracodawcy do nabycia praw autorskich majątkowych
- 1.2.3. Zmiany podmiotowe po stronie pracodawcy, a nabycie autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych
 - 1.2.3.1. Przejście zakładu pracy
 - 1.2.3.2. Śmierć i inne przypadki ustania bytu prawnego pracodawcy

1.3. Szczególne kategorie pracowników i pracodawców

- 1.3.1. Instytucje naukowe
- 1.3.2. Pracownicy nauki i szkolnictwa wyższego
- 1.3.3. Pracownicy instytucji kultury

1.4. Wnioski, postulaty *de lege ferenda*

ROZDZIAŁ II TWÓRCZOŚĆ PRACOWNICZA W UJĘCIU PRZEDMIOTOWYM

2.1. Praca twórcza

- 2.1.1. Pojęcie twórczości
- 2.1.2. Praca jako świadczenie ze stosunku pracy
- 2.1.3. Cechy pracy twórczej

2.2. Utwór pracowniczy

2.2.1. Uwagi ogólne

2.2.2. Pojęcie utworu

2.2.3. Obowiązek pracowniczy jako determinanta utworu pracowniczego

2.2.3.1. Źródła obowiązków pracowniczych

2.2.3.2. Obowiązek pracy twórczej w orzecznictwie

2.2.3.3. Obowiązek pracy twórczej jako element treści stosunku pracy

2.2.3.4. Granice obowiązków pracowniczych, a elastyczne formy wykonywania pracy

2.3. Twórczość, a podporządkowanie pracownicze

2.3.1. Podporządkowanie jako cecha stosunku pracy

2.3.2. Wpływ natężenia elementu podporządkowania na istnienie stosunku pracy

2.4. Szczególne rodzaje utworów pracowniczych

2.4.1. Pracownicze utwory naukowe

2.4.1.1. Definicja utworu naukowego

2.4.1.2. Stworzenie utworu naukowego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy

2.4.2. Pracownicze programy komputerowe

2.4.3. Utwory audiowizualne

2.5. Wnioski, postulaty *de lege ferenda*

ROZDZIAŁ III PODSTAWY I ZAKRES NABYCIA PRAW AUTORSKICH DO UTWORU PRACOWNICZEGO PRZEZ PRACODAWCĘ

3.1. Aksjologiczne podstawy prawa pracodawcy do utworu pracowniczego na tle regulacji innych państw

3.2. Art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych – normy prawa pracy czy prawa autorskiego?

3.2.1. Uwagi wstępne

3.2.2. System źródeł prawa pracy

3.2.3. Normy dyspozytywne w prawie pracy

3.2.4. Charakter norm art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych

3.2.5. Stosunek art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do przepisów działu V tejże ustawy

3.3. Zakres nabycia praw autorskich

- 3.3.1. Uwagi wstępne
- 3.3.2. Cel umowy o pracę
- 3.3.3. Zgodny zamiar stron
- 3.4. Umowne odstępstwa od ustawowych zasad nabycia praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych**
- 3.5. Autonomiczne źródła praw i obowiązków pracownika-twórcy**
 - 3.5.1. Uwagi wstępne
 - 3.5.2. Rodzaje autonomicznych źródeł prawa pracy
 - 3.5.3. Autonomiczne źródła praw i obowiązków pracowników - twórców
 - 3.5.4. Regulaminowe obowiązki pracowników twórców
 - 3.5.5. Regulaminowe odstępstwa od zasad ogólnych
- 3.6. Naruszenie cudzych praw autorskich jako delikt pracowniczy i dyscyplinarny**
 - 3.6.1. Uwagi ogólne
 - 3.6.2. Odpowiedzialność materialna
 - 3.6.3. Odpowiedzialność pracownicza
 - 3.6.4. Przypadki szczególne
- 3.7. Zakres korzystania przez pracodawcę z utworów pracowniczych – przypadki szczególne**
 - 3.7.1. Utwory naukowe
 - 3.7.1.1. Uwagi wstępne
 - 3.7.1.2. Prawo do pierwszej publikacji
 - 3.7.1.3. Pozostałe uprawnienia instytucji naukowej
 - 3.7.1.4. Zagadnienia szczególne - utwory dydaktyczne i artystyczne
 - 3.7.2. Programy komputerowe
 - 3.7.3. Utwory audiowizualne
- 3.8. Wnioski i postulaty *de lege ferenda***

ROZDZIAŁ IV PRAWA OSOBISTE PRACOWNIKA – TWÓRCY. OCHRONA NIEMAJĄTKOWYCH PRAW ZWIĄZANYCH Z TWÓRCZOŚCIĄ W STOSUNKACH PRACY

- 4.1. Autorskie prawa osobiste**
 - 4.1.1. Uwagi wstępne
 - 4.1.2. Pojęcie ogólne
 - 4.1.3. Poszczególne autorskie prawa osobiste

- 4.1.3.1. Prawo do integralności utworu, prawo do nadzoru autorskiego
- 4.1.3.2. Prawo pracownika do autorstwa i do oznaczenia autorstwa utworu
- 4.1.3.3. Prawo do decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności
- 4.1.4. Wykonywanie autorskich praw osobistych przez pracownika
- 4.2. Twórczość jako dobro osobiste w zatrudnieniu**
 - 4.2.1. Twórczość, jako dobro osobiste
 - 4.2.2. Ochrona dóbr osobistych w prawie pracy
 - 4.2.3. Twórczość pracownicza jako dobro osobiste
- 4.3. Ochrona praw autorskich osobistych i dóbr osobistych pracownika - twórcy**
 - 4.3.1. Naruszenie dóbr osobistych pracownika w zakresie twórczości
 - 4.3.2. Naruszenie osobistych praw autorskich pracownika – twórcy – zbieg podstaw
 - 4.3.3. Wysokość roszczeń
- 4.4. Ochrona niemajątkowych interesów pracodawcy, zatrudniającego twórcę**
- 4.5. Wnioski i postulaty *de lege ferenda***

ROZDZIAŁ V WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW – TWÓRCÓW UTWORÓW

5.1. Prawo do wynagrodzenia

- 5.1.1. Uwagi wstępne
- 5.1.2. Prawo do wynagrodzenia za pracę
 - 5.1.2.1. Pojęcie, znaczenie i funkcje wynagrodzenia za pracę
 - 5.1.2.2. Cechy wynagrodzenia za pracę i jego ochrona
- 5.1.3. Prawo do wynagrodzenia twórcy utworu

5.2. Charakter wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu

- 5.2.1. Uwagi wstępne
- 5.2.2. Wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych – relacja pojęć
- 5.2.3. Wyodrębnienie wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych

5.3. Wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych jako element systemu wynagrodzeń pracowniczych

- 5.3.1. Wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych, a płaca minimalna

- 5.3.2. Wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych, a zasada niedyskryminacji i równego traktowania
- 5.3.3. Ochrona wynagrodzenia za pracę twórczą
- 5.3.4. Wpływ wynagrodzenia autorskiego pracownika na wysokość świadczeń ze stosunku pracy
 - 5.3.4.1. Honoraria w podstawie wynagrodzenia chorobowego
 - 5.3.4.2. Honoraria w podstawie wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

5.4. Kształtowanie wysokości wynagrodzeń za przeniesienie na pracodawcę praw do utworów pracowniczych

- 5.4.1. Systemy i składniki wynagradzania pracowników – twórców
- 5.4.2. Źródła zasad wynagradzania pracowników – twórców
- 5.4.3. Czynniki kształtujące wysokość wynagrodzenia za przeniesienie praw do utworów pracowniczych
 - 5.4.3.1. Kształtowanie wysokości wynagrodzenia w prawie pracy
 - 5.4.3.2. Kształtowanie wysokości wynagrodzenia w prawie autorskim

5.5. Regulacje podatkowe dotyczące wynagradzania pracowników – twórców i ich wpływ na sposoby wynagradzania twórców

- 5.5.1. Uwagi wstępne
- 5.5.2. Warunki zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów
- 5.5.3. Sposoby określania wysokości wynagrodzenia autorskiego
- 5.5.4. Metody wyodrębnienia wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych na potrzeby podatkowe
- 5.5.5. Specyfika ustalania kosztów podatkowych w przypadku programów komputerowych
- 5.5.6. Odmienności w zasadach opodatkowania pracowników wyższych uczelni
- 5.5.7. Podsumowanie zagadnień podatkowych

5.6. Zastosowanie mechanizmów autorskoprawnych w stosunkach pracy

5.7. Zagadnienia szczególne dotyczące utworów naukowych

5.8. Wnioski i postulaty *de lege ferenda*

ROZDZIAŁ VI DOCHODZENIE ROSZCZEŃ

6.1. Uwagi wstępne

- 6.2. Dochodzenie roszczeń pracowników i pracodawców, związanych z pracą twórczą - dotychczasowa praktyka orzecznicza**
- 6.3. Tryb dochodzenia roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy**
 - 6.3.1. Charakterystyka postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy
 - 6.3.2. Sprawy z zakresu prawa pracy
 - 6.3.3. Sprawy dotyczące twórczości pracowniczej jako sprawy z zakresu prawa pracy
- 6.4. Dochodzenie roszczeń z zakresu prawa autorskiego**
 - 6.4.1. Charakterystyka postępowania w sprawach dotyczących własności intelektualnej
 - 6.4.2. Stosunek postępowania w sprawach odrębnych z zakresu własności intelektualnej do innych postępowań odrębnych
 - 6.4.3. Sprawy dotyczące twórczości pracowniczej jako sprawy z zakresu własności intelektualnej
- 6.5. Zbieg przepisów postępowania odrębnego z zakresu własności intelektualnej z przepisami postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy**
- 6.6. Wnioski i postulaty *de lege ferenda***

ZAKOŃCZENIE

ORZECZNICTWO

BIBLIOGRAFIA

WYKAZ REGULAMINÓW WYŻSZYCH UCZELNI

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

| | |
|-------------|--|
| k.c. | ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.) |
| k.p. | ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.) |
| k.p.c. | ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.) |
| k.s.h. | ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1467 z późn. zm.) |
| k.k. | Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138 z późn. zm.) |
| k.p.k. | Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1375 z późn. zm.) |

SĄDY, INSTYTUCJE, ORGANIZACJE

| | |
|------------|---|
| GUS | Główny Urząd Statystyczny |
| NSA | Naczelny Sąd Administracyjny |
| OECD | Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju |
| PAN | Polska Akademia Nauk |
| SA | Sąd Apelacyjny |
| SN | Sąd Najwyższy |
| TSUE | Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej |
| UE | Unia Europejska |
| WSA | Wojewódzki Sąd Administracyjny |

WSTĘP

Rozwój gospodarki opartej na wiedzy, wysoki poziom mechanizacji i robotyzacji, a także popyt na produkty i rozwiązania innowacyjne, powodują iż prace proste, oparte na powtarzalności procesów, w coraz większym stopniu mogą być zastępowane przez rozwiązania techniczne, roboty, automaty. Stale wzrasta natomiast zapotrzebowanie na pracowników branży kreatywnej. Rozpoznanie i wybór najbardziej utalentowanych pracowników to inwestycja w rozwój kapitału ludzkiego firm¹. Poziom kreatywności pracowników wpływa na innowacyjność zakładów pracy, ich gospodarczą, społeczną i kulturową wartość, perspektywy rozwoju, atrakcyjność dla klientów i odbiorców. Powodzenie w branży informatycznej, muzycznej, reklamowej, wydawniczej, grafice, architekturze i urbanistyce, projektowaniu wnętrz i przestrzeni publicznych, kinematografii, w dużej mierze zależą od kreatywności zespołu, budującego daną organizację oraz indywidualnych predyspozycji i osiągnięć twórców. Jednym z kluczowych elementów polityki zarządzania własnością intelektualną w organizacji są natomiast prawa do wytworów działalności intelektualnej².

Powszechny dostęp do twórczości artystycznej, ogromne możliwości techniczne, pozwalające na kopiowanie i rozpowszechnianie utworów, przy szerokim pojmowaniu pojęcia utworu, na gruncie prawa autorskiego, implikują występowanie różnego rodzaju procesów ekonomiczno-społecznych. Organizacje muszą z jednej strony podejmować wzmożone działania ochronne, w celu ograniczenia możliwości dostępu do niektórych utworów, z kolei w innych przypadkach potrzebne są znaczne nakłady, ponoszone na promocję i prezentowanie utworu szerszemu gronu odbiorców. Sprzyja to wyborowi pracowniczych form zatrudnienia przez niektórych twórców, którzy potrzebują wsparcia finansowo-organizacyjnego. Oczywiście nie tyczy się to wszystkich twórców, gdyż znaczna ich część wykonuje swój zawód również w innych formach (wolnego zawodu, samozatrudnienia), dających większą elastyczność czy niezależność³. Pomimo jednak pewnej atrakcyjności stosunków niepracowniczych, w gospodarce nowoczesnej występuje stosunkowo duża grupa pracowników kreatywnych, tworzących

¹ M. Morawski, B. Mikuła, *Zarządzanie talentami. Podstawowe procesy i wytyczne tworzenia systemu*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, 3-4, 2009, s. 47.

² J. Chlebny, *Wynalazek pracowniczy. Studium prawnoporównawcze*, Warszawa 2015, s. 27.

³ A. Musiała, *Kilka uwag w sprawie kontraktualizacji obowiązku świadczenia pracy (zatrudnienie niepracownicze)*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. W 50-lecie pracy naukowej Prof. M. Seweryńskiego*, Z. Hajn, D. Skupień (red.), Łódź 2015, s. 395.

utwory, w ramach swoich obowiązków pracowniczych. Grupa ta jest bardzo zróżnicowana, niejednorodna, związana z różnymi sektorami gospodarki i z sektorem publicznym. Wachlarz zawodów twórczych obejmuje zawody techniczne, naukowe, artystyczne, społeczne. Katalog tych zawodów stale się rozrasta⁴. W środowisku pracowników-twórców (w zależności od branży, rodzaju wykonywanej pracy, regionu) występują różnorodne czynniki, wpływające na interesy stron stosunku pracy. W przypadku stosunków pracy, w ramach których tworzone są utwory pracownicze, w specyficzny sposób ujawnia się pewna kolizyjność interesów pracownika-twórcy i pracodawcy. Zauważyć można pewien antagonizm pomiędzy samodzielnością twórcy i jego więzią ze stworzonym utworem, a pracą podporządkowaną⁵. Pracownik z jednej strony zobowiązany jest do podporządkowania się oczekiwaniom pracodawcy, dbałości o jego interesy, oddania do dyspozycji swojego czasu. Z drugiej strony pracodawca ponosi spore ryzyko, związane z zatrudnieniem, przejawiające się w wymiarze ekonomicznym, gospodarczym i socjalnym. Ryzyko to wydaje się szczególnie wysokie w przypadku pracowników kreatywnych, gdyż efekt wykonywanej pracy jest często trudny do przewidzenia, podobnie jak wymiar korzyści majątkowych, które może przynieść pracodawcy. Rolą regulacji prawnych powinno być zatem również 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 twórcy⁶.

Wspomnieć również należy, że masowy dostęp do wytworów intelektualnych może prowadzić do spadku wyników ekonomicznych w niektórych branżach, co zagraża jednocześnie interesom pracowników, sprzyjając często ich integracji w celu ochrony zbiorowych interesów pracowniczych. Jak wskazuje K. Zawadzki wśród rynków pracy gospodarki kreatywnej w Unii Europejskiej największe problemy przeżywa branża wydawnicza. Z kolei w takich działach, jak kultura i rozrywka, dziedzictwo kulturowe, branża nadawcza oraz przemysł filmowy i muzyczny, zatrudnienie rośnie. Jednocześnie rozkład wynagrodzeń w przemysłach kreatywnych jest zdecydowanie bardziej

⁴ E. Ferenc-Szydełko, [w:] *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, E. Ferenc-Szydełko (red.), Warszawa 2021, s. 154.

⁵ T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*, Warszawa 2015, s. 12.

⁶ J. Barta, R. Markiewicz, *Programy komputerowe i prawo*, Kraków 1991, s. 42.

rozproszony niż w innych branżach. Poniżej przeciętnej wynagradzane są zawody związane ze sztuką, natomiast te klasyfikowane do przemysłów kreatywnych – powyżej⁷.

Twórcy korzystają z pracowniczych form zatrudnienia, gdyż proces, prowadzący do powstawania utworów, wiąże się niejednokrotnie z koniecznością wykorzystania skomplikowanych urządzeń, zaangażowania zespołowego oraz znacznych nakładów finansowych, które wynikają zarówno z samego procesu tworzenia, jak też rozpowszechnienia i promocji utworów⁸. Co więcej działalność twórcza niesie spore ryzyka gospodarcze, efekty są często oddalone w czasie, nieregularne, co nie sprzyja zapewnieniu stabilnych warunków utrzymania osobie samozatrudnionej. Stosunek pracy stanowi formę wykonywania zawodów twórczych, umożliwiającą rozwój zawodowy twórcy i pozyskanie odbiorców, przy zachowaniu stosunkowo stabilnego utrzymania oraz dodatkowych gwarancji i benefitów, takich jak chociażby płatne urlopy, zwolnienia chorobowe, uprawnienia rodzicielskie, obowiązkowe ubezpieczenie. Z perspektywy pracodawcy natomiast stosunek pracy jest rodzajem zasadniczo trwałego zatrudnienia twórców, zakładając znaczny wpływ pracodawcy na pracownika, zasadę podporządkowania i możliwość dysponowania czasem pracy. Różnorodne ryzyka, obciążające pracodawcę, w wymiarze ekonomicznym i socjalnym, powodują, że pracodawca powinien również dysponować pewnym prawem do wykorzystania rezultatów działalności twórczej pracownika kreatywnego, co może mieć miejsce tylko poprzez nabycie przez pracodawcę praw autorskich do utworów pracowniczych, czy też praw na innych dobrach niematerialnych.

Z powyższych względów prawne regulacje twórczości w stosunkach pracy powinny spotkać się z zainteresowaniem doktryny prawa, a do tej pory zagadnienie to doczekało się stosunkowo niewielu opracowań. W szczególności należy zwrócić uwagę na rozprawę habilitacyjną J. Barty *Twórczość pracownicza a prawo autorskie*⁹, wydaną w Krakowie w 1988, monografię L. Jaworskiego *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*¹⁰, wydaną

⁷ K. Zawadzki, *Praca i wynagrodzenia w gospodarce kreatywnej. Uwarunkowania — specyfika — ewolucja*, Toruń 2016, s. 149-150.

⁸ L. Jaworski, *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa, 2003, s. 9.

⁹ Zob. J. Barta, *Twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988.

¹⁰ Zob. L. Jaworski, *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa, 2003.

w Warszawie w 2003 oraz T. Bakalarza *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*¹¹, wydaną w 2015 r. w Warszawie.

W niniejszej rozprawie poruszone zostaną zagadnienie twórczości pracowniczej w rozumieniu prawa autorskiego. Pojęcie twórczości, jako takiej, jest szerokie i może być utożsamiane z przejawami kreatywności ludzkiej, przybierającymi różnorodne formy, w tym wynalazki, wzory przemysłowe, znaki towarowe, idee, pomysły, koncepcje i inne elementy i formy, mieszczące się w prawnym pojęciu własności intelektualnej. Obszar badań, przede wszystkim ze względu na zróżnicowanie ochrony prawnej własności intelektualnej, wymagał jednak zawężenia. W związku z tym analizą objęte zostało wyłącznie wykonywanie przez pracowników działalności twórczej o indywidualnym charakterze, prowadzącej do powstawania utworów, w rozumieniu prawa autorskiego. Inne formy, szeroko pojętej twórczości intelektualnej, będą przedmiotem analizy jedynie kontekstowo.

W prowadzonych badaniach przyjęta została przede wszystkim perspektywa prawa pracy, które poza stosunkiem pracy *sensu stricto*, reguluje liczne więzi prawne, pozostające z nim w związku. Z uwagi jednak na interdyscyplinarny charakter zagadnienia, dla zachowania kompletności wyводу, niezbędne będzie również przedstawienie zagadnień z zakresu prawa autorskiego. Stosunek pracy, będący środowiskiem dla realizacji twórczości i relacje pracownicze stron tego stosunku, mające związek z tworzeniem utworów, traktuję jako podstawowy zakres badań. Odwołać się można w tym miejscu do stanowiska J. Jończyka, który pisząc o sytuacji prawnej pracownika, podejmującego pracę nad projektem wynalazczym, twierdził, że jeżeli dojdziemy do wniosku, że niektóre prawa i obowiązki pracownika, podejmującego pracę nad projektem wynalazczym wchodzą w zakres prawa pracy, a w szczególności w zakres stosunku pracy, to wynikną stąd określone konsekwencje dla ich charakterystyki. Stwierdzenie przynależności tych praw i obowiązków do prawa pracy z reguły nie będzie możliwe wyłącznie na podstawie analizy przepisów prawa wynalazczego, bez uwzględnienia przepisów i zasad prawa pracy¹². Regulacja utworów pracowniczych, podobnie jak wynalazków pracowniczych¹³, wykazuje cechy niejednorodne, co

¹¹ Zob. T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*, Warszawa 2015.

¹² J. Jończyk, *Sytuacja prawna pracownika podejmującego pracę nad projektem wynalazczym*, Studia Prawnicze Instytut Nauk Prawnych PAN, 1971, s. 123.

¹³ Wnioski z obrad Światowego Kongresu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który odbył się w 1988 r. w Madrycie, dotyczącego wynalazków pracowniczych, przedstawia szczegółowo J. Jończyk w referacie *Wynalazki pracownicze*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego, Prace z wynalazczości i ochrony własności intelektualnej”, 1990, z. 56, s. 49 i nast.

umożliwia przeprowadzenia badań zarówno z perspektywy autorskoprawnej, jak i z perspektywy prawa pracy. Zdaniem J. Jończyka przy założeniu, że przepisy o wynalazkach pracowniczych są szczególną częścią nowoczesnego prawa pracy, można by wyspecyfikować pojęcie prawa pracy twórczej, obejmujące techniczną i inną działalność pracowników kreatywnych¹⁴. Stosunek prawny łączący pracownika-twórcę z pracodawcą obejmuje bowiem zarówno elementy typowe dla stosunku pracy, jak i cywilnoprawnego obrotu prawami autorskimi¹⁵.

Przepisem, którego analiza i interpretacja stanie się osią niniejszej pracy, jest art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Charakter tego przepisu i jego implikacje z innymi przepisami prawa autorskiego i prawa pracy, mają kluczowe znaczenie dla przeprowadzanej analizy. Dodatkowo, w celu przedstawienia możliwie wyczerpującego wywodu, konieczne będą również odniesienia do art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, traktującego o pracowniczych utworach naukowych, oraz art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, odnoszącego się do pracowniczych programów komputerowych. Odniesienia te będą miały jednak charakter wyłącznie uzupełniający.

Należy wspomnieć, że zarówno art. 12, 14, jak i 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych znalazły się już w pierwotnym brzmieniu ustawy i od tego czasu tj. od 1994 r. obowiązują w praktycznie niezmiennym kształcie. Niewielkie poprawki miały charakter wyłącznie stylistyczny, nie niosąc ze sobą istotnych modyfikacji. W poprzedniej, obowiązującej przez ponad 40 lat, ustawie o prawie autorskim z dnia 10 lipca 1952 r.¹⁶, zbliżona regulacja (przy czym dotycząca jednostki gospodarki uspołecznionej) również funkcjonowała pod tą samą jednostką redakcyjną, to jest art. 12. Przewidywała ona, że prawo autorskie do: 1) wzoru artystycznego dla przemysłu, 2) projektu, planu, rysunku technicznego albo architektonicznego, przeznaczonego dla przemysłu lub budownictwa, 3) utworu przeznaczonego do reklamy lub propagandy w dziedzinie gospodarczej, służy tej jednostce gospodarki uspołecznionej, której pracownik wykonał utwór na podstawie stosunku służbowego albo umowy o pracę lub na której zamówienie utwór wykonano; jednakże twórca zachowuje wyłącznie prawo do ochrony autorskich dóbr osobistych. Ponadto, na podstawie delegacji

¹⁴ J. Jończyk, *Wynalazki pracownicze...*, s. 58.

¹⁵ L. Jaworski, *Podstawa prawna świadczenia twórczości przez pracownika w świetle art. 12 PrAut.*, „Monitor Prawniczy”, 2005, nr 6, s. 295-300.

¹⁶ *Ustawa z dnia 10 lipca 1952 r. o prawie autorskim* (Dz.U. 1952 Nr 34, poz. 234), uchylona.

ustawowej Rada Ministrów wyposażona była w kompetencję do rozszerzenia zastosowania § 1 na inne utwory wykonane przez pracowników jednostek gospodarki społecznej lub na zamówienie tych jednostek. W obowiązującym wówczas art. 14 ustawy przewidziane było, podobnie jak ma to miejsce obecnie, prawo instytucji naukowej do pierwszego wydania utworu naukowego, opracowanego przez pracownika tej instytucji w ramach zadań, określonych przez umowę o pracę lub o dzieło (wygasające po upływie lat dwóch od dostarczenia utworu) oraz prawo do korzystania z utworu jako materiału naukowego bez obowiązku uzyskania zezwolenia twórcy i bez osobnego za to wynagrodzenia. Na gruncie ustawy autorskiej z 1952 r. nie znajdziemy odniesień do pracowniczych programów komputerowych, gdyż ustawa ta *expressis verbis* nie wspominała o programach komputerowych, przy czym w okresie jej obowiązywania przyjmowano, że program komputerowy może spełniać przesłanki utworu i podlegać ochronie autorskoprawnej¹⁷. Należy dodać, że Prawo autorskie z 1926 r.¹⁸ nie zawierało regulacji dotyczących twórczości pracowniczej, co ma oczywiście związek z etapem rozwoju prawa pracy w ogóle. W ustawie tej przewidziano wyłącznie, że stosunki, uregulowane w przepisach art. 6 - 10, można urządzić w umowie inaczej.

Fakt, że regulacja dotycząca utworów pracowniczych (zarówno w typie podstawowym, jak i w odniesieniu do niektórych, szczególnych kategorii utworów) od wielu lat funkcjonuje w niezmiennym kształcie, świadczyć może o prawidłowości zastosowanego rozwiązania legislacyjnego. Jednocześnie sprawy, odnoszące się do tego zagadnienia, stosunkowo rzadko trafiają na wokandę. Taki stan rzeczy może być efektem bądź to powodzenia przyjętych rozwiązań prawnych, które nie powodują sporów, ale może również świadczyć o niskiej świadomości samych stron stosunku pracy co do ich praw i obowiązków, pozostających w związku z twórczością. Niska aktywność sądów na tym polu (pomijając zagadnienia podatkowe, które stały się przedmiotem bogatego orzecznictwa sądów administracyjnych) sprzyja w pewnym stopniu bezrefleksyjności podejścia do tego zagadnienia. Naturalnym czynnikiem wpływającym na kształtowanie się i udoskonalanie regulacji jest bowiem orzecznictwo, które narzuca kierunki interpretacyjne, ale również zauważa luki i potrzeby, a przypadku omawianego zagadnienia wpływ praktyki orzeczniczej na kształt regulacji jest niewielki.

¹⁷ A. Nowicka, *Prawnoautorska ochrona programów komputerowych – regulacja polska i jej unijny wzorzec w świetle orzecznictwa trybunału sprawiedliwości*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 2015, z. 2, s. 106.

¹⁸ *Ustawa z dnia 29 marca 1926 r. o prawie autorskim* (t.j. Dz. U. z 1935 r. Nr 36, poz. 260 z późn. zm.).

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 pracowniczej, 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.**

Realizacja założonych celów badawczych została podjęta w głównej mierzy przy użyciu metody formalno – dogmatycznej (logiczno-językowej), opartej na interpretacji norm prawnych i wyjaśnieniu ich treści. W mniejszym zakresie zastosowanie znalazła także metoda prawno – porównawcza, w ramach której polskie regulacje zestawione zostały z rozwiązaniami przyjętymi w innych porządkach prawnych. Praca koncentruje się na analizie obowiązujących norm prawnych i pozaprawnych, w szerokim kontekście systemowym, przy uwzględnieniu odniesień o charakterze deontologicznym i aksjologicznym.

Praca podzielona została na sześć rozdziałów. W rozdziale pierwszym przedstawione zostaną podmiotowe aspekty twórczości pracowniczej, związane głównie z identyfikacją podmiotów, o których mowa w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, rodzącymi się na tym tle problemami, dotyczącymi ustalenia podmiotów nabywających prawa autorskie do utworów pracowniczych. Rozdział drugi został poświęcony przedmiocie twórczości pracowniczej i ustaleniu desygnatów samego

terminu „utwór pracowniczy”. W rozdziale trzecim omówione zostaną kwestie dotyczące korzystania z praw autorskich majątkowych przez pracodawcę oraz zakresu ich nabycia. Rozdział czwartym dotyczył będzie ochrony autorskich praw osobistych pracownika oraz dóbr osobistych w aspekcie twórczości. Rozdział piąty obejmuje zagadnienia związane z wynagradzaniem pracowników-twórców, w tym aspekty podatkowe, mające wpływ na kształtowanie się zasad wynagradzania. W ostatnim szóstym rozdziale zaprezentowane zostaną kwestie dotyczące dochodzenia roszczeń, pozostających w związku z twórczością pracowniczą.

ROZDZIAŁ I

ASPEKTY PODMIOTOWE TWÓRCZOŚCI PRACOWNICZEJ

1.1. PRACOWNIK JAKO TWÓRCA UTWORU

1.1.1. Pojęcie twórcy w prawie autorskim

W znaczeniu językowym twórca to ten kto coś tworzy, kto jest wynalazcą, ale również ten kto dokonuje czegoś, organizuje¹⁹. Tworzenie nie ogranicza się do kreowania dzieł o charakter indywidualnym i oryginalnym, ani też do działalności o charakterze artystycznym - istotną cechą twórczości jest stworzenie czegoś, co do tej pory nie istniało, a w znaczeniu szerokim nawet zorganizowanie czegoś. Twórca to ktoś kto tworzy, twórczość natomiast w znaczeniu czynnościowych to proces intelektualny, polegający na dawaniu czegoś z siebie i od siebie, na zasadzie względnej dowolności. W znaczeniu przedmiotowym natomiast twórczość to również wytwory procesu intelektualnego²⁰.

Nie każda jednak działalność o charakterze twórczym i jej efekty wiążą się ze szczególną, prawną ochroną. Regulację, a zarazem i ochronę twórczości, przewiduje ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych²¹ oraz ustawa Prawo własności przemysłowej²². Twórczość chroniona jest również jako dobro osobiste. Poza zakresem tych regulacji leży natomiast pewna sfera twórczości, nie korzystająca z ochrony.

W prawie autorskim pojęcie twórcy ma znaczenie normatywne. W nowoczesnych systemach prawa autorskiego zasadniczo przyjmuje się, że podmiotem praw wyłącznych jest właśnie twórca, a więc osoba, która stworzyła utwór. Nie budzi wątpliwości fakt, że powstanie dzieła związane jest z psychofizycznymi możliwościami człowieka, z jego aktywnością o charakterze kreacyjnym. Wykluczone jest przypisanie autorstwa osobie prawnej oraz jednostce organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej²³. Działalność twórcza znamienna jest bowiem tylko dla człowieka. Należy natomiast odnotować, iż nieco inaczej rozwiązano to zagadnienie w niektórych

¹⁹ *Mały słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 1995, s. 962.

²⁰ T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*, Warszawa 2015, s. 24 i cyt. tam Tatarakiewicz W., *Dzieje sześciu pojęć. Sztuka – piękno – forma – twórczość – odtwórczość – przeżycie estetyczne*, Warszawa 1976, s. 294 i nast.

²¹ *Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych* (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2509).

²² *Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej* (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 324 z późn. zm.).

²³ Wyrok NSA w Warszawie z 6.10.2017 r., II FSK 2462/15, LEX nr 2393123.

systemach *common law*. Dla przykładu instytucja *work made for hire* uregulowana w amerykańskiej ustawie The Copyright Act of October 19, 1976²⁴, która przewiduje iż w przypadku dzieł stworzonych przez pracownika w ramach zatrudnienia oraz dzieł stworzonych na zamówienie za autora uważa się, odpowiednio, pracodawcę oraz zamawiającego²⁵.

Co istotne ochrona twórczości jest niezależna od predyspozycji twórcy, takich jak zdolność do czynności prawnych, kwalifikacje zawodowe i artystyczne, wykształcenie, wiek, czy nawet zamiar stworzenia utworu²⁶. Uzyskanie przymiotu twórcy wynika z samego aktu kreacji i nie jest uzależnione ani od woli autora (stworzenie dzieła może stanowić efekt przypadku, a ostateczny rezultat bywa nieprzewidywalny) i świadomości istoty tego aktu (autorem jest zarówno osoba precyzyjnie planująca każdą czynność w procesie powstawania dzieła, jak i osoba tworząca w stanie upojenia narkotycznego czy alkoholowego), ani od złożenia jakiegokolwiek oświadczenia lub zastrzeżenia autorstwa przez twórcę, ani też od dokonania czynności rejestracyjnej²⁷.

W polskim prawie autorskim co do zasady pojęcie twórcy odnosi się do osoby, która stworzyła „utwór”, czyli każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze. Rzeczywistym twórcą jest osoba, która dzieło stworzyła, która swoim wysiłkiem intelektualnym przyczyniła się do jego powstania i swoją twórczą działalnością doprowadziła do powstania, postrzegalnej dla osób trzecich, całości. Przyznanie statutu twórcy zależy zatem od istnienia związku między powstaniem utworu, podlegającym ochronie, a działalnością tej osoby²⁸. Autorem dzieła jest również osoba, która wyobraziła sobie i wyraziła w ramach pewnej całości nieistniejące uprzednio elementy twórcze.

Należy natomiast zauważyć, iż ustawa nie jest konsekwentna, jeśli chodzi o posługiwanie się terminem „twórca”; termin ten występuje w różnych znaczeniach²⁹.

²⁴ Title 17 of the United States Code, Pub. L. No. 94–553, 90 Stat. 2541; tekst dostępny na www.copyright.gov/title17, dostęp z dnia 14.02.2023 godz. 23:50.

²⁵ K. Grzybczyk, *Work made for hire w porównaniu z konstrukcjami prawa polskiego*, Rejent, 1997, nr 7, s. 101

²⁶ A. Matlak, *Prawo autorskie w europejskim prawie wspólnotowym*, Kraków 2002, s. 113-114.

²⁷ *Ustawy autorskie. Komentarze*, Tom 1, R. Markiewicz (red.) Warszawa 2021, s. 80.

²⁸ K. Grzybczyk, *Dzieło reklamowe i jego twórca*, Warszawa 1999, s. 69.

²⁹ Jak wskazują J. Barta i R. Markiewicz ustawodawca używa określenia "twórca" w sposób niekonsekwentny. Ustalenie, czy oznacza ono tylko autora (osobę, która stworzyła utwór) czy każdy podmiot (pierwotny lub pochodny) majątkowego prawa autorskiego, wymaga interpretacji każdego przepisu, w którym to określenie jest użyte (J. Barta, R. Markiewicz, *Prawo autorskie*, Warszawa 2013, s. 84); na temat konieczności korekty terminologii, użytej w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych zob. również K. Włodarska-Dziurzyńska, T. Targosz, *Umowy przenoszące autorskie prawa majątkowe*, Warszawa 2010, s. 139.

I tak, w konkretnych sytuacjach oznacza wyłącznie rzeczywistego twórcę (osobę która stworzyła utwór), rzeczywistego twórcę lub inny pierwotny podmiot autorskich praw majątkowych, rzeczywistego twórcę lub jego spadkobiercę, każdy podmiot autorskich praw majątkowych, w tym następcę prawnego pierwotnego podmiotu autorskich praw majątkowych. Trudno jest zatem wskazać jedyny prawidłowy zbiór desygnatów określania „twórcą”. W konsekwencji wytyczenie podmiotowego zakresu stosowania niektórych przepisów okazuje się bardzo utrudnione³⁰.

Twórcą, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, nie będzie zatem 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. Pracownikiem-twórcą, w znaczeniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jest zatem osoba, pozostająca w stosunku pracy, która w ramach stosunku pracy tworzy utwory, o cechach oryginalnych i indywidualnych. Co istotne nie będzie uznany za twórcę, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych pracownik, którego praca polega wyłącznie na naśladownictwie, powielaniu schematów (tzw. praca rzemieślnicza), która nie wymaga wniesienia w stworzenie dzieła indywidualnego, oryginalnego wkładu. Nie będą również traktowani za twórców (ani współtwórców) pracownicy, którzy wprawdzie w określony sposób przyczynili się do stworzenia utworu pracowniczego, ale ich wkład nie miał charakteru twórczego. O tym, że działalność kreacyjna danej osoby doprowadziła do powstania utworu, można mówić wówczas, gdy osoba ta stworzyła co najmniej jeden jego element twórczy w postaci zdanej do percepcji przez inną osobę. W przypadku, gdy wykonanie przedmiotu jest uwarunkowane względami technicznymi, zasadami lub ograniczeniami, które nie pozostawiają miejsca na swobodę twórczą, przedmiotu tego nie można postrzegać jako wykazującego oryginalność, niezbędną do uznania go za utwór³¹, a tym samym jego autora nie można traktować jako „twórcy”, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

W związku z tym, iż pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna, każdy pracownik ma potencjalną zdolność do bycia twórcą. Nie będą natomiast traktowani jako twórcy w rozumieniu prawa autorskiego pracownicy, którzy wprawdzie wykonują pracę

³⁰ *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, J. Barta (red.), R. Markiewicz (red.), Warszawa 2011, s. 123-123.

³¹ Wyrok TS z dnia 12.09.2019 r. C-683/17, Legalis nr 2236012.

o charakterze kreatywnym, ale której efekty zostały wyłączone z zakresu ochrony, tj. dokonujący odkryć, twórcy idei, procedur, metod i zasad działania oraz koncepcji matematycznych.

Podstawowy, z punktu widzenia przedmiotu niniejszej pracy, przepis art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych posługuje się pojęciem pracodawcy i pracownika oraz stosunku pracy. Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie zawiera definicji legalnych tychże pojęć, ani odesłań do innych aktów prawnych. W związku z tym rozważania należy poprzedzić ustaleniem czy pojęcia pracownika, pracodawcy oraz stosunku pracy, użyte w art. 12 wyżej wymienionej ustawy, należy odnosić do pojęć zdefiniowanych na gruncie kodeksu pracy czy też stosować szersze ich rozumienie, znane innym aktom prawnym.

1.1.2. Pojęcie pracownika

1.1.2.1. Zatrudnienie pracownicze

Pracownikiem, w rozumieniu kodeksu pracy, jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Przepis ten definiuje zatem pracownika przez pryzmat podstaw nawiązania z nim zatrudnienia. Katalog tychże podstaw jest katalogiem wyczerpującym. Taksatywność wyliczenia aktów kreujących stosunek pracy w komentowanym przepisie nie oznacza *numerus clausus* w wymiarze kontraktowym. *De lege lata* umowy o pracę są regulowane zarówno w przepisach kodeksowych (na przykład art. 25 i 194 k.p.), jak i pozakodeksowych. Klasycznym przykładem pozakodeksowej umowy o specyficznej, trójstronnej strukturze jest umowa o pracę tymczasową, regulowana odrębną ustawą³². W oparciu o regulacje szczególne pracownikami są przykładowo członkowie spółdzielni pracy zatrudnieni w nich na podstawie spółdzielczej umowy o pracę³³. Pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. są również osoby fizyczne, wykonujące pracę w urzędach publicznych, na stanowiskach obsadzanych na podstawie mianowania. Pracownicy urzędów państwowych dzielą się na dwie grupy: urzędników służby cywilnej³⁴, zatrudnionych na podstawie mianowania, których wyłania się spośród kandydatów, mających specjalne kwalifikacje, oraz pozostałych pracowników, którzy mają status pracowniczy, określony zasadniczo w kodeksie pracy (ze zmianami wynikającymi z przepisów odrębnych). Obie kategorie członków korpusu służby cywilnej zatrudnione

³² K. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Tom I, Warszawa 2020, s. 32 i nast.

³³ Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 19.04.2012 r., III AUa 188/12, LEX nr 1163533.

³⁴ *Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej* (Dz.U. z 2022 r., poz. 1691 t.j.).

są w ramach stosunku pracy (zatrudnienia pracowniczego) i posiadają status pracownicy³⁵. Ponadto szczególną kategorię pracowników stanowią pracownicy socjalni, częściowo traktowani jako pracownicy urzędów państwowych. Wyodrębnioną grupę pracowników stanowią pracownicy samorządowi³⁶. Istnienie wyżej opisanych relacji prowadzi do powstania zatrudnienia o charakterze pracowniczym, o charakterze zobowiązaniowym.

1.1.2.2. Cechy stosunku pracy, jako determinanty pojęcia pracownika

Pojęcia pracownika nie da się zdefiniować w oderwaniu od rozumienia stosunku pracy. Jak wskazuje się w orzecznictwie w celu ustalenia, czy w danej sytuacji wystąpiły przesłanki, składające się na kodeksowe pojęcie „pracownik”, należy łącznie traktować definicje ustawowe z art. 2 i art. 22 § 1 k.p. Zestawienie treści obu przepisów nakazuje przyjąć, że pracownikiem jest osoba, która w drodze jednej z czynności prawnych wyliczonych w art. 2 tej ustawy nawiązała stosunek pracy, charakteryzujący się wskazanymi w art. 22 § 1 k.p. cechami³⁷. Niewątpliwie zatem możliwe jest ustalenie, iż umowa łącząca strony (na przykład umowa cywilnoprawna), ze względu na sposób jej wykonywania, faktycznie nosi cechy stosunku pracy³⁸. W świetle art. 22 § 1 i 1¹ k.p. sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy. Oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz przede wszystkim na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania³⁹.

Do charakterystycznych cech stosunku pracy zalicza się:

- działanie na ryzyko pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków, niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów, popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe)⁴⁰,

³⁵ H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 67.

³⁶ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2022, poz. 530 t.j.); H. Szewczyk, *Zakres pojęcia pracownik samorządowy po wejściu w życie reform administracji publicznej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 12, s. 26.

³⁷ Wyrok NSA z 13.03.2007, sygn. akt I OSK 630/06, LEX nr 330453.

³⁸ Zob. M. Gersdorf, *Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia*, Warszawa 1993; H. Lewandowski, Z. Góral, *Przeciwdziałanie stosowania umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1996, Nr 12, s. 21 i nast.; A. Sobczyk, *Metody ograniczania umów cywilnoprawnych w stosunkach pracy – wątpliwości systemowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1997, Nr 9, s. 36-38.

³⁹ Wyrok SA Kraków z 16.07.2013 r., II AUa 24/13, Legalis 736507.

⁴⁰ Jak wyżej.

- pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i pod jego kierownictwem.

Do cech konstytutywnych stosunku pracy zalicza się dobrowolność i osobiste wykonywanie pracy podporządkowanej⁴¹ za wynagrodzeniem⁴². Pojęcia podporządkowania nie utożsamia się jednak bezpośrednio z kierownictwem, przyjmując iż są to rodzajowo odmienne pojęcia. Na ogół przyjmuje się, iż w pojęciu podporządkowania mieszczą się przypadki kierownictwa⁴³ (szerzej ten temat będzie mowa w rozdziale II). Ponadto wskazuje się, iż stosunek pracy ma charakter ciągły, a pracownik nie odpowiada za wynik pracy, a za samo staranne jej wykonywanie⁴⁴.

O rodzaju umowy świadczy nie jej nazwa i wola stron, lecz sposób świadczenia czynności określonych umową (art. 22 § 1 i § 1¹ k.p.), przy czym zakazane jest zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jeśli zachowane są cechy stosunku pracy (art. 22 § 1² w zw. z art 22 § 1 k.p.). Stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy i bezwzględnych zasad prawa pracy, umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron⁴⁵. Charakter prawny stosunku zatrudnienia oceniany jest w oparciu o określone cechy występujące w umowie i uzewnętrzniające się w procesie wykonywania pracy, będące wyrazem woli stron tego stosunku⁴⁶. Dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść⁴⁷. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania⁴⁸. Granica odróżniająca zatrudnienie pracownicze od niepracowniczego, narysowana na podstawie obiektywnego kryterium autonomii woli wykonawcy, jest więc względna. W stosunkach zatrudnienia niepracowniczego nie można bowiem przyjąć jako odniesienia braku jakiegokolwiek zależności wykonawcy od zleceniodawcy i/lub podmiotu pośredniczącego w realizacji usługi. Nigdy bowiem nie jest tak, że w stosunku pracy pracownicy są całkowicie podporządkowani pracodawcy, a zatrudnieni, realizujący usługi, w ogóle nie są uzależnieni od woli osób trzecich. Stopień niezależności osób wykonujących pracę od osób albo podmiotów zatrudniających, wyrażający się w podporządkowaniu osoby zatrudnionej względem osoby lub podmiotu zatrudniającego, zwanego pracodawcą, jest

⁴¹ Wyrok SN z 7.06.2017 r. I PK 176/16, LEX nr 2300072.

⁴² *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk (red.), Warszawa 2018, s. 11.

⁴³ L. Jaworski, *Twórczość pracownicza...*, Warszawa 2003, s. 74.

⁴⁴ Tamże, s. 73.

⁴⁵ Wyrok SA Kraków z 13.11.2013, III AUa 677/13, Legalis 747089.

⁴⁶ Wyrok SN z 26.03.2008 r., I UK 282/07, Legalis 180057; postanowienie SN z 28.03.2019 r., I PK 88/18 Legalis 1894263; wyrok SN z 17.05.2016 r., I PK 139/15, Legalis 1472866.

⁴⁷ Postanowienie SN z 9.10.2013 r., I PK 123/13, LEX nr 1554884.

⁴⁸ Wyrok SN z 13.04.2016 r. II PK 81/15, Legalis 1444976.

w systemach indywidualnego prawa pracy państw członkowskich UE głównym kryterium decydującym o odróżnieniu zatrudnienia pracowniczego od niepracowniczego⁴⁹. Pracownik zobowiązany jest pełnić pracę w zorganizowanym kolektywie pracowniczym, podporządkowanym kierownictwu podmiotu zatrudniającego, w granicach wynikających z odpowiednio określonego rodzaju pracy, słuszych potrzeb zakładu pracy i zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków, opartych na umowach o świadczenie usług. Obowiązek osobistego wykonywania pracy należy uznać też za jedną z podstawowych, cech stosunku pracy. Przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy⁵⁰.

Powyższe okoliczności mogą również, w określonych przypadkach, powodować, iż zatrudnienie nie ma charakteru pracowniczego, z uwagi na brak konstytutywnych cech stosunku pracy. Przykładowo z uwagi na brak podporządkowania przyjmuje się, że pracownikiem spółki jednoosobowej nie może być członek jednoosobowego zarządu tej spółki. Pracownik nie może bowiem pozostawać w stosunku pracy „z samym sobą”⁵¹.

Powyższe prowadzi do wniosku, iż na gruncie kodeksu pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru, przy czym o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę świadczy nie tyle istnienie formalnej umowy o takiej nazwie, co faktyczne wykonywanie czynności w warunkach, w jakich dochodzi do nawiązania stosunku pracy. Pracownikiem jest zatem osoba

⁴⁹ A.M. Świątkowski, *Elektroniczne platformy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy”, 2019, nr 7, s. 20.

⁵⁰ Wyrok SN z 16.05.2019 r., II PK 27/18, LEX nr 2665282.

⁵¹ Wyrok SN z 17.12.1996 r., II UKN 37/96, Legalis nr 30455; wyrok SN z 5.02.1997 r., II UKN 86/96, Legalis nr 30632, uchwała SN z 8.03.1995 r., I PZP 7/95, Legalis nr 29176; wyrok SN z 1.04.1998 r., II UKN 518/97, Legalis nr 42932; wyrok SN z 8.07.1998 r., III SA 1686/97, Legalis nr 42246 z glosą A. Kisielewicz, Glosa do wyroku NSA z dnia 8 lipca 1998 r., III SA 1686/97, OSP 1999, nr 11, s. 194; wyroku z 14.03.2001 r., II UKN 268/2000, LEX nr 551026; ponadto m.in. R. Sadlik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym członków zarządu*, „Monitor Prawa Pracy”, 2020, nr 2, s. 15-16; Tenże, *Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 6, 2017, s. 307; częściowo odmiennie: Wyrok SN z 13.9.2016 r., III UK 226/15, Legalis nr 1522327, Wyrok SN z 3.8.2011 r., I UK 8/11, Legalis nr 458996 z glosą A. Piszczek, W. Szlowski, *Zatrudnienie pracowniczego członka zarządu będącego jedynym bądź „niemal jedynym” wspólnikiem spółki kapitałowej – glosa – I UK 8/11*, „Monitor Prawniczy”, 2012, nr 17, s. 941; I. Dziubak-Napiórkowska, *Zatrudnienie jedynego wspólnika spółki z o.o. na stanowisku pełnomocnika zarządu*, „Monitor Prawniczy”, 2017, nr 19, s. 14; T. Duraj, *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem – członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o. – część II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2000, Nr 12, s. 18.

pozostająca faktycznie i prawnie w stosunku pracy i jest to warunek konieczny, a zarazem wystarczający dla nadania tej osobie takiego właśnie pracowniczego statusu. Nie jest objęta statusem pracownika osoba, która wprowadzie legitymuje się umową o pracę, ale nie świadczy pracy pod kierownictwem pracodawcy. Jest natomiast pracownikiem ten, kto zawarł umowę cywilnoprawną, lecz jest objęty układem pracy charakterystycznym dla pracowników⁵². Podstawowe cechy, jakie wiążą się ze stosunkami o charakterze pracowniczym, to dobrowolność, osobistość i odpłatność pracy oraz podporządkowanie pracownika i ryzyko pracodawcy.

1.1.2.3. Stosunki niepracownicze

W praktyce opisane wyżej cechy występują w mniejszym lub większym nasileniu również w innych stosunkach zatrudnienia, takich jak stosunki cywilnoprawne, administracyjnoprawne, gospodarczoprawne, handlowoprawne, naukowoprawne itd. Stosunki te przyjmuje się określać jako zatrudnienie niepracownicze, odróżniające się od zatrudnienia pracowniczego podstawą nawiązania. Stosunkowo wysoki udział osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych, stanowi specyficzną cechę polskiego rynku pracy⁵³. Jak podkreśla H. Szewczyk rozwój nietypowych form zatrudnienia oznacza wprowadzie dla podmiotu zatrudniającego mniejsze koszty zatrudnienia, ale zatrudnione w ten sposób osoby nie korzystają w pełni ze swych przywilejów. Opisanym zmianom towarzyszy często obniżenie standardów bezpieczeństwa pracy oraz brak stabilizacji zatrudnienia⁵⁴.

Do nawiązania stosunku niepracowniczego o charakterze cywilnoprawnym dochodzi na skutek zawarcia umowy o dzieło, umowy agencyjnej⁵⁵, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Cechą zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym jest autonomia podmiotu zatrudniającego oraz świadczącego pracę, powiązana z (przynajmniej formalną) równością stron⁵⁶. Kolejną grupą osób, zatrudnionych w warunkach niepracowniczych,

⁵² J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017, s. 124.

⁵³ Ł. Pisarczyk, U. Torbus (2019) *Praca prekaryjna w Polsce. Zwalczanie nadużywania nietypowych form zatrudnienia* [w:] I. Florczak, M. Otto (red.), *Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie*, Warszawa, s. 188.

⁵⁴ H. Szewczyk, *Ochrona praw i interesów osób zatrudnionych a nietypowe formy zatrudnienia w społecznej gospodarce rynkowej*, *Roczniki Administracji i Prawa*, 2013, nr 13, s. 187.

⁵⁵ Z. Hajn, *Regulacja prawna zatrudnienia agentów*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 147 i n.

⁵⁶ A. Musiała, *Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług*, „Monitor Prawa Pracy”, 2015, nr 1, s. 6 i n.; A. Kijowski, *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI*

obejmuje tzw. osoby samozatrudnione, a zatem prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Zjawisko zarobkującego w warunkach zbliżonych do pracowniczych jest na rynku pracy czymś powszechnym. Innymi słowy chodzi o osoby, które, działając na własny rachunek, w ramach własnej działalności gospodarczej, osobiście i zasadniczo samodzielnie świadczą pracę na rzecz drugiej strony, z którą pozostają w ekonomicznym uzależnieniu w tym sensie, że otrzymują od niej przeważającą część swojego dochodu⁵⁷. Na tym tle rodzi się sporo problemów dotyczących 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. W uproszczeniu chodzi o osoby, które w ramach własnej działalności gospodarczej osobiście i zasadniczo samodzielnie świadczą pracę na rzecz drugiej strony, z którą pozostają w ekonomicznym uzależnieniu w tym sensie, że otrzymują od niej przeważającą część swojego dochodu⁵⁸. W literaturze przedmiotu pojawiło się nowe pojęcie zatrudnionych na zasadach zbliżonych do pracownika (ang. *employee like worker*) odnoszące się do sytuacji, w której istnieje element relacji umownej między usługodawcą a klientem, oznaczający, że pozycja usługodawcy jest bardziej podobna do sytuacji pracownika niż przedsiębiorcy. Na gruncie europejskim identyfikacja cech, wskazujących na bycie zatrudnionym na zasadach zbliżonych do pracownika, jest podobna do cech osób pozornie pracujących na własny rachunek (ang. *false self-employed*). Wskazuje się natomiast również na pojęcie tzw. niezależnych pracowników (ang. *independent workers*), którzy nie są tradycyjnymi pracownikami, ale także nie należą do kategorii niezależnych wykonawców⁵⁹.

Kolejną kategorią zatrudnienia niepracowniczego jest zatrudnienie o charakterze administracyjnoprawnym. Cechuje się ono tym, że praca jest wykonywana przez funkcjonariusza w warunkach dobrowolnego podporządkowania, w której podmiot zatrudniający mający status organu – głównie na mocy norm rangi ustawowej – jednostronnie określa warunki świadczenia pracy. Relacje te charakteryzuje silny element dyspozycyjności, wynikający z podległości służbowej i sankcjonowany rygorami odpowiedzialności dyscyplinarnej. Swoistym ekwiwalentem owej wzmożonej

wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, Wagner B., Warszawa 2002, s. 217–218.

⁵⁷ A. Musiała, *Kilka uwag w sprawie kontraktualizacji obowiązku świadczenia pracy ...*, s. 394.

⁵⁸ A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 11.

⁵⁹ M. Kozak, *Zatrudnienie w gig economy na przykładzie Ubera*, „Monitor Prawa Pracy”, 2019, nr 6, s. 20-21.

dyspozycyjności są szczególne uprawnienia przysługujące funkcjonariuszom, mające niekiedy nawet cechy przywilejów. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury funkcjonariusz służb mundurowych nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p.⁶⁰. Sfera pracodawcza i służbowa pozostają w stosunku rozłączności przedmiotowej, co oznacza, że w rozumieniu prawnym pracodawca nie może być stroną stosunku służbowego, a służbodawca stroną stosunku pracy⁶¹. Umowa o pracę, spółdzielcza umowa o pracę, wybór, powołanie leżą u podstaw nawiązania zobowiązaniowego stosunku pracy. Jest to stosunek prawny, który charakteryzuje równość stron oraz symetria uprawnień i obowiązków. Nie ma natomiast równości między stronami zatrudniania służbowego, w których zakresie podporządkowania zatrudnionego wobec podmiotu zatrudniającego jest znacznie większy⁶².

1.1.2.4. Autonomiczne definicje pracownika

Szerszą, w stosunku do kodeksu pracy, definicję pracownika zawierają natomiast ustawy szczególne oraz orzecznictwo europejskie. Przykładowo na gruncie ustawy o związkach zawodowych⁶³, znowelizowanej 1 stycznia 2019 r.⁶⁴ wprowadzono pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową, która oznacza pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy (art. 1¹ pkt 1). Przywołana nowelizacja była efektem stanowiska Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z 2015 r.⁶⁵ zakwestionował rozwiązania ustawy o związkach zawodowych, zarzucając im naruszenie wolności koalicji i stwierdzając ich niezgodność z Konstytucją, która zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych (art. 12), a także gwarantuje wolność przynależności do nich (art. 59). Trybunał stwierdził, że wolności koalicji nie można łączyć z określoną podstawą zatrudnienia. Gwarancje wynikające z Konstytucji RP obejmują wszystkich, którzy charakteryzują się pewnymi cechami, do

⁶⁰ Wyrok NSA z 30.06.2010 r., I OSK 78/10, LEX nr 595529; Wyrok SN z 7.04.2009 r., I PK 218/08, LEX nr 504058; Wyrok NSA z 5.06.1991 r. II SA 35/91, Legalis nr 36876, z aprobującą glosą J. Łętowskiego.

⁶¹ T. Kuczyński, *Pracodawca jako kategoria systemu prawa*, Przegląd Prawa i Administracji, Tom 113, 2018, s. 67-79.

⁶² A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 10.

⁶³ *Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych* (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854).

⁶⁴ *Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608).

⁶⁵ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, LEX nr 1730123.

których zaliczono wykonywanie pracy zarobkowej na rzecz innego podmiotu oraz posiadanie interesów zbiorowych, które mogą być reprezentowane przez związki zawodowe⁶⁶.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w swoim orzecznictwie, w szczególności dotyczącym kwestii zabezpieczenia społecznego, akcentuje nie tyle podstawy formalne nawiązania stosunku pracy, co jego charakterystyczne cechy, takie jak: rodzaj i sposób wykonywanej czynności, więź łączącą pracownika z pracodawcą oraz wynagrodzenie za wykonywaną pracę⁶⁷. Jak wskazuje Trybunał zawarcie umowy o pracę między pracownikiem a przedsiębiorstwem może stanowić wskazówkę co do istnienia pomiędzy nimi stosunku podporządkowania, jednak okoliczność ta *per se* nie ma decydującego znaczenia dla takiego ustalenia. Pod uwagę należy wziąć również sposób, w jaki wynikające z tej umowy obowiązki obu stron są wykonywane w praktyce. Niezależnie od brzmienia umowy o pracę należy ustalić podmiot, którego rzeczywistemu kierownictwu pracownik podlega, który ponosi w rzeczywistości koszty wynagrodzenia i który jest faktycznie uprawniony do zwolnienia tego pracownika⁶⁸. W Unii Europejskiej określenie „pracownik”, którego synonimem jest „osoba zatrudniona”, jest rozumiane przez odwołanie się do zwykłego znaczenia przydawanego tym określeniom przez kontekst i przez cele traktatowe⁶⁹. Daną osobę należy uznać za pracownika, jeżeli prowadzi rzeczywistą i efektywną działalność z wyłączeniem działalności o skali tak niewielkiej, że nadaje jej to charakter czysto marginalny i pomocniczy.

1.1.3. Zastosowanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do pracownika

W związku z powyższym na gruncie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych rodzi się kilka problemów badawczych:

- 1) Czy regulację art. 12 wyżej wymienionej ustawy należy odnosić wyłącznie do stron stosunku pracy czy też obejmować nią również inne formy zatrudnienia?

⁶⁶ Ł. Pisarczyk, U. Torbus, *Praca prekaryjna w Polsce...*, s. 198.

⁶⁷ M. Wujczyk, *Pojęcie pracownika*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2010, s. 24 i n., A.M. Świątkowski, *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy”, 2014, nr 11, s. 567 i nast.

⁶⁸ Wyrok TS z 16.07.2020 r., C-610/18, Afmb E.A. Ltd przeciwko Raad Van Bestuur Van De Sociale Verzekeringsbank., LEX nr 3029464; A. Przybyłowicz, *Kryteria ustalania faktycznego pracodawcy w prawie europejskim na gruncie wyroku TSUE w sprawie C-610/18*, „Monitor Prawa Pracy”, 2020, nr 10, s. 35; A.M. Świątkowski, *Autonomiczna definicja...*, s. 15-23,

⁶⁹ J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy...*, s. 122; por. M. Pawłucki, P. Nowak, *Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2021, nr 3, s. 26-27.

2) Czy przywołany przepis ma zastosowanie wyłącznie do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę czy również do stosunków pracy, nawiązanych na innych, pozaumownych podstawach?

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. Jak podnosi L. Jaworski podmiotowy zakres regulacji art. 12 Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wyznaczony jest poprzez wymienione w tym przepisie pojęcia, w swej istocie należące do sfery pojęciowej prawa pracy, co oznacza iż tylko i wyłącznie rozumienie stosunku pracy, oparte na terminologii kodeksowej stanowi dopuszczalną i prawidłową wykładnię przedmiotowego przepisu⁷⁰. Pogląd taki należy uznać za słuszny z uwagi na to, iż pojęcia pracodawcy, pracownika oraz stosunku pracy są pojęciami prawnymi prawa pracy, a prawo autorskie nie zawiera autonomicznej definicji w tym zakresie. *De lege lata* nie można zatem objąć zakresem zastosowania art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych zatrudnienia niepracowniczego, rozumianego jako wszelkie formy zatrudnienia, które nie prowadzą do nawiązania stosunku pracy. Artykuł 12 nie ma zatem zastosowania do utworów stworzonych na zamówienie, na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia, a także do utworów stworzonych w ramach konkursu. We wszystkich tych przypadkach kwestia ewentualnych uprawnień zamawiającego do eksploataowania utworu, oceniana jest w świetle przepisów rozdziału 5 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, które dla przejścia prawa, a nawet udzielenia licencji, jako warunku koniecznego wymagają między innymi wyraźnego wymienienia w umowie pól eksploatacji, co eliminuje możliwość ustalenia prawa korzystania z utworu przez zamawiającego na podstawie dorozumianej woli stron⁷¹. Należy zauważyć, że w doktrynie prawa pojawiają się postulaty wprowadzenia zmian legislacyjnych, które prowadziłyby do objęcia zastosowaniem art. 12 i 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych przypadków tak zwanych niepracowniczych form zatrudnienia⁷².

W tym zakresie warto przywołać orzecznictwo Sądu Najwyższego, który jednoznacznie wypowiedział się, iż stworzenie utworu przez współnika spółki prawa

⁷⁰ L. Jaworski, *Twórczość pracownicza...*, s. 68-69, 86-87.

⁷¹ *Ustawa o prawie autorskim...*, J. Barta (red.), R. Markiewicz (red.), s. 149.

⁷² Zob. M. Barański, M. Giermak, *Utwory pracownicze a zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, 2022, nr 4, s. 99 i nast.

handlowego, będącego członkiem jej zarządu, niezwiązanego ze spółką umową o pracę, obejmującą obowiązek podejmowania działalności twórczej, nie uzasadnia prawa spółki do utworu na podstawie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁷³

Z uwagi na treść art. 22 k.p. nie można natomiast wykluczyć, iż osoba, która formalnie zawarła umowę cywilnoprawną, zostanie potraktowana jako pracownik ze względu na charakter wykonywanych czynności. Rodzi się zatem pytanie czy w takim przypadku dojdzie również do nabycia przez zleceniodawcę, a faktycznego pracodawcę, autorskich praw majątkowych do utworu stworzonego w wyniku umowy, zawartej w takich warunkach. W mojej ocenie brak jest podstaw do odmiennego traktowania w takiej sytuacji skutków prawnych w zakresie przejścia autorskich praw majątkowych, aniżeli innych skutków prawnych, pomimo iż może być to niekorzystne dla pracownika. Wychodząc z niekwestionowanego w literaturze założenia, iż pojęcia użyte w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych odnoszą się do pojęć funkcjonujących na gruncie kodeksu pracy, konieczne jest zaakceptowanie wszystkich skutków, wynikających z faktu zawarcia umowy cywilnoprawnej, noszącej faktycznie cechy stosunku pracy. Co za tym idzie umowa cywilnoprawna, zawarta w istocie w warunkach pracowniczych, prowadzi do nabycia przez zleceniodawcę (a faktycznie pracodawcę) autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego⁷⁴. Można wprawdzie rozważać czy w takim przypadku nie należałoby przyjąć, iż przeniesienie autorskich praw majątkowych, nie było zamiarem stron, zawierających formalnie umowę cywilnoprawną, gdyż sama umowa cywilnoprawna praw tych nie przenosi. Byłaby to jednak interpretacja zbyt daleko idąca. Art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wymaga bowiem wyraźnego wyłączenia lub zmodyfikowania w umowie zmian w zakresie sposobu nabycia autorskich praw majątkowych. Doszukiwanie się zatem woli stron, jeżeli nie została ona wprost wyrażona w umowie, byłoby nieuprawnione. Wątpliwości budzi również czy do nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę dojdzie jeżeli strony nie zachowają pisemnej formy umowy o pracę, ale stosunek prawny ma cechy stosunku pracy. Możliwość taką wyklucza A. Pązik, uznając, że jeżeli nie zostanie zachowana forma pisemna umowy o pracę, to nie dochodzi

⁷³ Wyrok SN z 25.03.2011 r. IV CSK 504/10, LEX nr 818616; analogicznie Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 4.10.2011 r. V ACa 422/11, LEX nr 1120395, a także Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 12.11.2008 r. I ACa 227/08, Legalis nr 218603.

⁷⁴ Por. M. Czuryk, *Prawnoautorska podmiotowość stron stosunku pracy, [w:] Pro opere perfecto gratias agimus: księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, red. A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek, Wrocław 2022, s. 65-66.

do nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę⁷⁵. Wydaje się jednak, że do nabycia praw dojdzie. Skoro art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów prawa autorskiego dotyczących zasad nabycia praw, to należałoby przyjąć, że nawiązanie stosunku pracy wiąże się z powstaniem skutków przewidzianych w analizowanym przepisie.

Przyjęcie prymatu zasad kodeksowych w odniesieniu do pojęć i stosunków, objętych zastosowaniem art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, może prowadzić również do wykluczenia zastosowania tego przepisu, w przypadku gdy, pomimo nazwania kontraktu umową o pracę, stosunek łączący strony faktycznie cech stosunku pracy nie posiada. Jeśli pomiędzy stronami dojdzie do zawarcia formalnie umowy o pracę, ale faktycznie relacja nie będzie posiadała konstytutywnych cech stosunku pracy, nie zaistnieją również skutki, opisane w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Podobny kierunek interpretacyjny dominuje również w innych przypadkach użycia pojęć pracownika, pracodawcy czy stosunku pracy w przepisach, należących zasadniczo do odmiennych gałęzi prawa. Przykładowo pojęciom pracownika i stosunku pracy, użytym w kodeksie karnym, nadaje się znaczenie zgodne z art. 2 i 22 k.p.⁷⁶ W uchwale z dnia 20 września 2018 r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż zakresem art. 218 § 1a k.k. objęte są tylko osoby, będące pracownikami, w rozumieniu art. 2 k.p. i art. 22 § 1 i § 11 k.p., a więc osoby zatrudnione w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej przez strony umowy. Ustaleń w tym zakresie dokonuje w procesie karnym sąd, zgodnie z zasadą jurysdykcyjnej samodzielności, wyrażoną w art. 8 § 1 k.p.k.⁷⁷ Nie będzie zatem pracownikiem, w rozumieniu art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, osoba świadcząca pracę (w sensie ekonomicznym) na podstawie umowy cywilnoprawnej, na przykład umowy o dzieło, umowy zlecenia bądź kontraktu menadżerskiego. W takim przypadku – inaczej niż w Prawie własności przemysłowej – konieczne jest zawarcie stosownej umowy, regulującej problematykę przejścia/korzystania z praw z osobą przygotowującą dzieło autorskie lub świadcząca usługi, na podstawie umowy zlecenia.

⁷⁵ A. Pązik, Glosa do wyroku SN z dnia 25 marca 2011 r., IV CSK 504/10, LEX/el. 2013; <https://sip-1lex-1pl-15d274sff01aa.han.bg.us.edu.pl/#/publication/386047568/pazik-adam-glosa-do-wyroku-sn-z-dnia-25-marca-2011-r-iv-csk-504-10?cm=URELATIONS>; dostęp z 18.03.2023 godz. 23:50 gdzie indziej nie publikowane.

⁷⁶ Uchwała SN z 15.12.2005 r., I KZP 34/05, LEX nr 164200.

⁷⁷ Uchwała SN z 20.09.2018 r. I KZP 5/18, LEX nr 2549479.

Większe kontrowersje wzbudza natomiast zastosowanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w odniesieniu do służbowych stosunków zatrudnienia⁷⁸. Ciekawy wywód na tle omawianego problemu przedstawił Sąd Apelacyjny w Katowicach, orzekający w sprawie I ACa 1028/15, dotyczącej programu komputerowego, stworzonego - w ramach pełnionej służby, na potrzeby jednostki wojskowej - przez żołnierza służby zasadniczej⁷⁹. Sąd uznał, że należy odrzucić koncepcję, że art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie ma zastosowania do stosunków służbowych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego taka wykładnia prowadzi do rozwiązania, podważającego założenie o racjonalności prawodawcy oraz burzy podstawowe wartości, na jakich opiera się idea pełnienia zasadniczej służby wojskowej. Sąd wskazał, że organizacja wojska opiera się na hierarchicznym podporządkowaniu, od żołnierza wymaga się posłuszeństwa i subordynacji, przejawiających się w wykonywaniu rozkazów i poleceń przełożonych, zakazuje się samowolnie podejmowanych działań, zaś realizacja zadań zleconych następuje na rachunek wydającego rozkaz, a w dalszej kolejności jednostki, w której rozkazodawca pełni służbę. Nie sposób, zdaniem Sądu, przyjąć w takich okolicznościach, aby (przykładowo) żołnierz, otrzymujący polecenie dokonania zwiadu i wyposażony w tym celu w urządzenie nagrywające obraz i dźwięk, bądź mający w tym celu sporządzić szkic lub mapę, jako autor swoich wytworów, chroniony był normą art. 8 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zaś przepis z art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie znajdowałby zastosowania. Sąd stanął na stanowisku, iż pomimo generalnego zakazu rozszerzającej wykładni wyjątków (a za taki należy potraktować art. 74 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w stosunku do zasady ogólnej, wynikającej z art. 8 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych), istnieją na tyle silne względy aksjologiczne, które stanowią podstawę do przełamania wykładni językowej, nawet jednoznacznego zwrotu lub wyrażenia. Uzasadniając dokonane rozstrzygnięcie Sąd powołał się również na wykładnię celowościową, która przemawia za zasadnością zastosowania art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w stosunku do żołnierza, wykonującego zadanie służbowe, gdyż

⁷⁸ Należy zaznaczyć, że pomimo identycznej nazwy, „mianowanie” określone w pragmatyce służbowej nie jest pojęciem tożsamym z „mianowaniem” uregulowanym w innej gałęzi prawa, tj. w prawie pracy. P. Gacek, *Nawiązanie stosunku służbowego z funkcjonariuszami Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu. Charakter prawny mianowania – wybrane aspekty*, Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego, 2020, nr 12, s. 99; Wyrok NSA z 30.06.2010 r., I OSK 78/10, LEX nr 595529.

⁷⁹ Wyrok SA w Katowicach z 17.03.2016 r., I ACa 1028/15, LEX nr 2025506.

jego sytuacja jest zbliżona do sytuacji pracownika, a nawet jest bardziej restrykcyjna pod względem podporządkowania i samodzielności w wykonywaniu zadania. Sąd zasygnalizował również, że nie można wykluczyć trzeciej koncepcji, iż w odniesieniu do stosunków służbowych mamy do czynienia z luką prawną, przy czym nie uzasadniał szerzej tego poglądu, przyjmując za słuszny kierunek opisany wcześniej. Odmienne zdanie wyraża między innymi A. Niewęgłowski⁸⁰. Podniesione przez Sąd w cytowanym wyroku względy natury celowościowej, wydają się słuszne, ale przyjęcie, że zastosowane w art. 12 wyrażenie „pracownik” odnosi się również do osób, zatrudnionych na innych podstawach niż stosunek pracy, wydaje się zbyt daleko idące, choć faktycznie względy aksjologiczne za tym przemawiają. W celu uniknięcia niepewności prawnej, należałoby postulować zmianę legislacyjną, która przewidywałaby zastosowanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych również do służbowych stosunków zatrudnienia.

Ustalenie, iż zakres podmiotowy art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych odnosi się wyłącznie do stron stosunku pracy, w rozumieniu kodeksu pracy, generuje kolejne zagadnienia interpretacyjne, a mianowicie dotyczące tego, czy tenże podmiotowy zakres obejmuje kompleksowo wszystkich pracowników, w rozumieniu kodeksu pracy, czy też jest węższy, na co wskazywałoby użycie w treści przepisu określenia „umowa o pracę”. Inaczej mówiąc problem sprowadza się do uzyskania odpowiedzi na pytania czy skutki, objęte art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, odnoszą się wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (względnie również spółdzielczej umowy o pracę), gdyż tylko to źródło nawiązania stosunku pracy zostało wymienione wprost w przepisie (jakkolwiek w kontekście wprowadzania modyfikacji, przewidzianego ustawą zasadniczego skutku) czy też norma art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych dotyczy wszystkich pracowników, w rozumieniu kodeksu pracy, a zatem również pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, mianowania i wyboru.

Pogląd uznający za słuszną tezę pierwszą, jakoby art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych dotyczył wyłącznie stosunków pracy, nawiązanych na podstawie umowy o pracę, prezentowany między innymi przez L. Jaworskiego⁸¹, opiera się na kilku spostrzeżeniach. Po pierwsze wywodzi się, iż znajduje on uzasadnienie

⁸⁰ A. Niewęgłowski, *Prawo autorskie. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 201.

⁸¹ L. Jaworski, *Podstawa prawna świadczenia twórczości przez pracownika w świetle art. 12 PrAut.*, „Monitor Prawniczy”, 2005, nr 6, s. 295-300.

językowe. W treści przedmiotowego przepisu wskazano bowiem, iż pracodawca nabywa prawa autorskie majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron, a ile ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej. To ewidentne wskazanie na umowę o pracę w treści przepisów, zdaniem autorów, stanowi podstawę do postawienia tezy, iż to umowa o pracę może być jedynym źródłem stosunku, który prowadzi do nabycia autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego⁸². Ponadto wskazuje się na to, iż art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych ma charakter przepisu szczególnego, co wyklucza zastosowanie wykładni rozszerzającej, a przepis odnosi się wprost tylko do jednej podstawy nawiązania stosunku pracy⁸³. Jako uzupełniającą argumentację wskazuje się na umowę o pracę jako najbardziej zbliżone do stosunków cywilnoprawnych źródło powstania stosunku pracy - w przeciwieństwo do pozostałych podstaw nawiązania stosunku pracy, u których źródła leżą akty o charakterze administracyjnoprawnym⁸⁴. Te względy miałyby przemawiać za koniecznością uznania, iż celowym zabiegiem ustawodawcy było objęcie zakresem zastosowania art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wyłącznie stosunków pracy, nawiązanych na podstawie umowy o pracę. Dla poparcia powyższej tezy przywołuje się również kontekst historyczny. W ustawie o prawie autorskim z 1952 r. wyraźnie bowiem wskazano, iż przewidziany tam skutek w postaci nabycia autorskich praw majątkowych do utworów, obejmuje stosunki pracy nawiązane na podstawie umowy o pracę, ale również na podstawie mianowania, powołania i wyboru (stosunki służbowe, a nawet wykonanie utworu na zamówienie).

Uzasadnieniem odmiennej interpretacji jest natomiast wykładnia gramatyczna przepisu, która wskazuje na zasadność przyjęcia, że „umowa o pracę” została użyta w przepisie wyłącznie jako podstawa wprowadzenia odmiennych, aniżeli wynika to z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zasad nabycia praw autorskich przez pracodawcę. Pogląd o szerokim zastosowaniu art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jako statuującego zasadę nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy,

⁸² L. Jaworski, *Twórczość pracownicza...*, s. 86.

⁸³ P. Strzałkowski, *Wybrane zagadnienia dotyczące utworów pracownicznych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 4, 2014, s. 187-188.

⁸⁴ L. Jaworski, *Twórczość pracownicza...*, s. 88.

prezentują między innymi E. Ferenc-Szydełko⁸⁵, J. Borowicz⁸⁶, A. Niewęglowski⁸⁷, J. Czerniak-Swędzioł⁸⁸, R. Sadlik⁸⁹, D. Książek⁹⁰ oraz D. Flisak⁹¹.

Tak postawiona teza wiąże się z kolejnymi, wymagającymi rozstrzygnięcia zagadnieniami, a mianowicie czy w przypadku stosunków pracy na podstawie powołania, mianowania i wyboru, brak jest w ogóle podstaw do modyfikacji ustawowej zasady z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych czy też należy na zasadzie analogi przyjąć, iż źródłem takiej modyfikacji mogą być inne akty – kreujące stosunek pracy lub nawet odrębne porozumienia. W praktyce problem ten ma wprawdzie raczej niewielkie znaczenie, uwzględniając stosunkowo wąski krąg pracowników, zatrudnionych na wyżej wymienionych podstawach, ale może wystąpić. Z tego względu należy odnieść się do poszczególnych podstaw nawiązania stosunku pracy.

Powołanie może być podstawą nawiązania stosunku pracy⁹², jeżeli tak wynika z odrębnych przepisów. Na tej podstawie zatrudnia się między innymi dyrektora Generalnego Lasów Państwowych i jego zastępców, Głównego Inspektora Straży Leśnej, dyrektorów regionalnych dyrekcji lasów państwowych i ich zastępców oraz kierowników jednostek organizacyjnych lasów państwowych, w tym nadleśniczych⁹³, dyrektorów instytucji kultury⁹⁴, Głównego Inspektora Pracy i jego zastępcy oraz okręgowych inspektorów pracy i ich zastępców, zastępców wójta (burmistrza, prezydenta miasta), skarbnika gminy, skarbnika powiatu, skarbnika województwa. Do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy, dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony (z wyjątkami). Biorąc pod uwagę charakter stanowisk, w przypadku których stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania, zastosowanie art. 12 ustawy o prawie

⁸⁵ *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, E. Ferenc-Szydełko (red.), Warszawa 2021, s. 154.

⁸⁶ Zob. J. Borowicz, *Konstrukcje prawnopracownicze w nowym prawie autorskim*, Prawo Spółek, 1995, nr 5, s. 36.

⁸⁷ Zob. A. Niewęglowski, *Prawo autorskie. Komentarz*, s. 201.

⁸⁸ Zob. J. Czerniak-Swędzioł, *Zasady zatrudniania pracownika twórcy i nabycie przez pracodawcę praw do utworu pracowniczego* [w:] „*Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*”, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków, 2006, s. 96.

⁸⁹ Zob. R. Sadlik, *Prawa autorskie w stosunkach pracy*, „*Prawo Pracy*”, 2000, nr 1, s. 25-28.

⁹⁰ Zob. D. Książek, *Wątpliwości interpretacyjne na gruncie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*”, 2019, 26, nr 2, s. 111–120.

⁹¹ Zob. D. Flisak, *Komentarz do wybranych przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 2016, s. 195.

⁹² Należy zaznaczyć, iż powołanie, jako sposób nawiązania stosunku pracy, odróżnia się od tzw. pozornego powołania – szerzej Z. Góral, *Swoistości stosunków pracy pracowników samorządowych*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 124–125; R. Borek-Buchajczuk, *Powołanie niewłaściwe*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*”, 2011, nr 1, s. 28–33.

⁹³ Postanowienie NSA w Warszawie z 5.1.1995 r., II SAB 82/94, Legalis nr 39113.

⁹⁴ Uchwała SN z 11.1.2005 r., I PZP 11/04, Legalis nr 66651.

autorskim i prawach pokrewnych w tym wypadku jest raczej marginalne. W większości przypadków obowiązki pracownicze na tych stanowiskach polegają na zarządzaniu określoną jednostką organizacyjną. W wyniku wykonywania obowiązków przez te osoby mogą powstać dokumenty, takie jak na przykład raporty, opracowania, strategie, przy czym, o ile będą to dokumenty urzędowe, prawa autorskie do nich w ogóle nie powstaną. W innych wypadkach natomiast może dojść do powstania utworu, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Zupełnie teoretycznie można byłoby, w oparciu o odrębne porozumienie, wyłączyć zastosowanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych lub zmodyfikować przewidzianą tam zasadę, natomiast trudno doszukiwać się zasadności takich działań ze strony podmiotów, nawiązujących stosunek pracy na podstawie powołania.

Nawiązanie stosunku pracy na podstawie wyboru następuje głównie w przypadku niektórych stanowisk w organach samorządu terytorialnego, co przewidują odpowiednie przepisy prawa, regulujące ich organizację i działanie (przykładowo na tej podstawie zatrudnia się marszałka województwa, wicemarszałka oraz pozostałych członków zarządu województwa, starostę, wicestarostę oraz pozostałych członków zarządu powiatu, wójta, burmistrza, prezydenta miasta). W przypadku stanowisk z wyboru, co do których tryb nawiązania stosunku pracy wynika z ustawy, swoboda stron w zakresie ustalania treści stosunku pracy jest ograniczona, a uwzględniając, że aktem kreującym stosunek pracy jest sam akt wyborczy, nie ma w nim miejsca na dodatkowe ustalenia. Ponadto przyjmuje się za dopuszczalne nawiązanie stosunku pracy na podstawie wyboru w organizacjach gospodarczych, politycznych i społecznych, pod warunkiem zamieszczenia wyraźnego i niebudzącego wątpliwości stwierdzenia w ich statutach, że z wyborem na dane stanowisko łączy się powstanie stosunku pracy dla realizacji powierzonej funkcji⁹⁵. Właściwie podjęta uchwała organu kolegialnego stanowi akt nawiązujący stosunek pracy z wyboru, jako decyzji o charakterze kolegialnym, rodzącej również skutki w sferze stosunków prawa pracy. Powoduje ona bowiem, jak wskazuje H.Szewczyk, powstanie mandatu pracownika wybieralnego, a co za tym idzie powyższy fakt, zgodnie z art. 73 § 1 k.p., automatycznie skutkuje

⁹⁵ *Kodeks pracy. Komentarz*, W.Muszalski, K.Walczak (red.), Wyd. 13, Warszawa 2021, s. 201; Ł. Pisarczyk, *Podstawy nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 10, s. 18-23; wyrok SA w Rzeszowie z 4.08.1994 r., III APr 8/94, Legalis nr 33509.

nawiązaniem stosunku pracy⁹⁶. Nie zawsze jednak powierzenie osobie pełniącej funkcję z wyboru zakresu obowiązków, wynikających z tej funkcji, rodzi stosunek pracy z wyboru, w rozumieniu art. 73 § 1 k.p., a o tym czy osoba, wybrana na określone stanowisko, będzie wykonywała swoje obowiązki w ramach zatrudnienia pracowniczego, zasadniczo decyduje sama organizacja, w ramach autonomii statutowej lub organ, dokonujący wyboru, musi to stwierdzić w akcie wyborczym, na co kandydat do pełnienia funkcji wyraża zgodę⁹⁷. Mając na uwadze, że ten tryb nawiązania stosunku pracy może być stosowany w oparciu o postanowienia statutowe danej jednostki, istnieje w moim przekonaniu również możliwość wprowadzenia w takim trybie szczegółowych postanowień modyfikujących sposób nabycia praw autorskich do utworów pracowniczych lub ewentualnie dokonanie ich poprzez odrębne porozumienie z pracownikiem (przy czym w tym ostatnim przypadku statut lub podobny akt wewnętrzny danej jednostki musiałby przewidywać taką możliwość).

Ostatnią pozaumowną podstawą nawiązania stosunku pracy jest mianowanie. Co do zasady mianowanie kreuje administracyjnoprawny stosunek pracy, ale ze względu na znaczne zróżnicowanie regulacji mianowania w poszczególnych ustawach odrębnych, zwanych tradycyjnie pragmatykami, niezależnie od zachodzącej aktualnie ewolucji tego pojęcia, trudno o dokonanie odpowiedniego uogólnienia i konieczne staje się rozpatrywanie sprawy na tle konkretnej regulacji ustawowej⁹⁸. W wielu przypadkach praca pracownika mianowanego nie wiąże się z tworzeniem utworów pracowniczych. Warto w tym miejscu jednak przywołać te przypadki, które mogą dotyczyć twórców, wśród których wymienić należy:

- art. 44 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498), który przewiduje możliwość nawiązania na podstawie mianowania stosunku pracy na czas nieokreślony na stanowisku profesora lub profesora instytutu z pracownikiem naukowym posiadającym tytuł profesora,

- art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.), zgodnie z którym stosunek pracy na stanowisku

⁹⁶ H. Szewczyk, *Wybór jako podstawa prawna nawiązania stosunku pracy w samorządzie terytorialnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1999, nr 7-8, s. 40.

⁹⁷ H. Szewczyk, *Z problematyki zatrudnienia na podstawie wyboru*, *Studia Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 2001, nr 1, s. 297; A. Giedrewicz-Niewińska, *Rozdział I Ewolucja rozwiązań prawnych dotyczących wyboru jako podstawy zatrudnienia [w:] Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008, s. 221.

⁹⁸ Tamże, s. 204.

profesora lub profesora instytutu nawiązuje się na podstawie mianowania albo umowy o pracę,

- art. 118 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym⁹⁹, który, pomimo uchylenia ustawy, ma nadal zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania¹⁰⁰ przed wejściem w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹⁰¹, na podstawie art. 248 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹⁰².

Na temat charakteru aktu mianowania, stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy w wyżej wymienionych przypadkach, toczyła się dyskusja. Za ugruntowany uznać, należy pogląd, że akt mianowania jest czynnością z zakresu prawa pracy, a nie prawa administracyjnego. Dokonujący czynności mianowania nauczyciela akademickiego rektor (inny organ uczelni wskazany w statucie) nie działa w tym zakresie jako organ administracji publicznej, a pracownik nie jest stroną postępowania w rozumieniu kodeksu postępowania administracyjnego. W odróżnieniu od aktów nominacyjnych funkcjonariuszy służb mundurowych, jedynym celem aktu mianowania nauczyciela akademickiego jest nawiązanie stosunku pracy. Kierownik jednostki, władny do zatrudniania pracowników występuje tu przede wszystkim jako pracodawca, a nie jako organ administracji publicznej¹⁰³.

Literalna wykładnia art. 12 i 14 wskazywałaby na brak możliwości zmodyfikowania zasad nabycia praw autorskich w innym akcie, aniżeli umowa o pracę. Prowadziłoby to do nieuzasadnionego zróżnicowania pracowników, zatrudnionych na podstawie mianowania i umowy o pracę, pomimo że nie ma żadnych racjonalnych względów, które wskazywałyby na zasadność innego traktowania pracowników, w zależności od podstawy zatrudnienia. Idąc tym tokiem rozumowania pracownik na stanowisku profesora, zatrudniony w instytucie badawczym nie miałby prawa na przykład ograniczenia zastosowania art. 12 bądź 14 ustawy o prawach autorskich

⁹⁹ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 z późn. zm.), uchylona.

¹⁰⁰ A. Dubowik, *Nowa regulacja stosunku pracy nauczycieli akademickich – zagadnienia sporne*, „Białostockie Studia Prawnicze”, 2020, vol. 25, nr 1, s. 83.

¹⁰¹ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

¹⁰² Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1669 z późn. zm.).

¹⁰³ T. Kuczyński [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, art. 118, s. 71-72.

i prawach pokrewnych, a już pracownik o niższym stopniu naukowym, zatrudniony na podstawie umowy o pracę, taką możliwość by posiadał.

Reasumując stosunki pracy, nawiązane na podstawie pozaumownych aktów kreujących stosunek pracy, należy objąć zakresem zastosowania art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, przyjmując że w przypadku pracowników zatrudnionych na innej podstawie aniżeli umowa o pracę, dochodzi do nabycia autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych przez pracodawcę (a w przypadku utworów naukowych, tworzonych na rzecz instytucji naukowych – prawa do pierwszej publikacji). W większości akty te nie tworzą przestrzeni dla wprowadzania odstępstw lub modyfikacji w zakresie stosowania art. 12. Uwzględniając literalne brzmienie art. 12 i 14 należałoby się opowiedzieć za tezą, iż tylko umowa o pracę może wprowadzać modyfikacje dotyczące art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. *De lege ferenda* należałoby dokonać niewielkiej korekty treści przepisów, wprowadzając możliwość modyfikacji przewidzianej tam reguły ustawowej, poprzez zgodne porozumienie stron stosunku pracy, co pozwoliłoby na regulowanie tej materii w odrębnym, od aktu kreującego stosunek pracy, dokumencie.

1.2. PRACODAWCA, ZATRUDNIAJĄCY TWÓRCĘ

1.2.1. Pojęcie pracodawcy w prawie pracy

1.2.1.1. Charakterystyka pojęcia

Zgodnie z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych autorskie prawa majątkowe do utworu pracowniczego nabywa pracodawca. W celu zidentyfikowania nabywcy autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego, konieczne jest scharakteryzowanie tego pojęcia. Przepisy kodeksu pracy zawierają dwa rodzaje regulacji, a mianowicie wskazują na to, kto może w ogóle uzyskać status pracodawcy, a także kto jest pracodawcą w konkretnym stosunku pracy. Odpowiedzi na pytanie „kto jest pracodawcą” w konkretnym stosunku prawnym należy poszukiwać w art. 22 w związku z art. 3 k.p.¹⁰⁴ Na tej podstawie można stwierdzić, że pracodawcą

¹⁰⁴ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1997, nr 5, s. 20; A. M. Świątkowski, *O kontrowersjach wokół pojęcia "autentyczny" pracodawca*, „Państwo i Prawo”, nr 4, 2018, s. 29-46; P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy”, 2007, nr 3, s. 120 i n.; Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 12, 2004, s. 320 i n.; M. Raczkowski, *Powiązania kapitałowe a stosunek pracy*, „Państwo i Prawo”, nr 3, 2009, s. 60 i n.; M. Raczkowski, *Grupa spółek (holding)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2016, nr 7, s. 9 i n.; E. Kumar-Jeziarska, *Pojęcie pracodawcy w razie przejścia zakładu pracy*, „Roczniki Nauk Prawnych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego”, 2015, vol.

jest podmiot, który jest stroną stosunku prawnego (zobowiązaniowego), który zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem i który decyduje o rodzaju pracy, wyznacza jej czas i miejsce, a także posiada kompetencje kierownicze w stosunku do pracownika.

Drugim aspektem pojęcia pracodawcy jest natomiast zdolność do bycia pracodawcą. Tak zwana zdolność pracodawcza jest to zespół określonych cech, o znaczeniu normatywnym, który decyduje o tym czy określony podmiot może w ogóle uzyskać status pracodawcy w konkretny stosunku prawnym. Zdolność pracodawcza, jako odpowiednik zdolności prawnej w rozumieniu prawa cywilnego, jest zatem pojęciem abstrakcyjnym. Decyduje ono o tym, czy dany podmiot posiada cechy umożliwiające mu uzyskanie statusu pracodawcy. W związku z tym, iż zgodnie z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych to pracodawca jest jednocześnie nabywcą autorskich praw majątkowych do utworu, ustalenie tak zdolności do bycia pracodawcą, jak i ustalenie kto jest pracodawcą w konkretnym stosunku prawnym, stanowi konieczny element badań nad zagadnieniem twórczości pracowniczej. Co należy podkreślić, i co zostało wyżej wskazane, o istnieniu stosunku pracy nie decyduje osoba pracodawcy, gdyż stosunek pracy został zdefiniowany przy uwzględnieniu kryteriów przedmiotowych, a nie podmiotowych. Niemniej jednak zdefiniowanie osoby pracodawcy jest istotne z punktu widzenia przypisania określonemu podmiotowi prawa do nabycia praw do utworu pracowniczego. Zagadnienie jest szczególnie ciekawe z uwagi na definicję zdolności pracodawczej, a konsekwencje zastosowania przedmiotowej definicji mają doniosłe znaczenie tak doktrynalne, jak i praktyczne.

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Przepis ten ma znaczenie dwuaspektowe. Z jednej strony bowiem wynika z niego, iż pracodawcą jest podmiot, zatrudniający pracowników. Pracodawcą jest zatem ten, kto stał się stroną stosunku zatrudnienia. Drugim aspektem jest natomiast określenie zdolności pracodawczej. Przepis odpowiada bowiem na pytanie „kto może być pracodawcą”. A zatem jakie cechy musi posiadać podmiot, aby mieć abstrakcyjną możliwość wejścia w rolę pracodawcy w konkretnym stosunku prawnym. Kodeks wskazuje, iż zdolność do bycia pracodawcą mają wszystkie „jednostki organizacyjne”, nawet jeżeli nie posiadają osobowości prawnej. Wynika z powyższego, że zdolność do bycia pracodawcą uzależniono od wystąpienia pewnego wyodrębnienia na gruncie

25, nr 3, s. 51 i n.; Z. Kubot, *Zróżnicowanie konstrukcji odcinkowych zdolności prawnych pracodawcy*, „Studia Iuridica Lublinensia”, 2015, nr 3, s. 197-208.

organizacyjnym, jednocześnie odrywając ją od podmiotowości cywilnoprawnej. Jednostka organizacyjna to określona struktura faktyczna, a zatem pewna organizacja, której przypisano normatywną podmiotowość. Niewątpliwie z literalnej wykładni kodeksu pracy wynika, iż zdolność do bycia pracodawcą została uniezależniona od posiadania osobowości prawnej, umożliwiając przypisanie cech pracodawcy wszelkim jednostkom organizacyjnym, niezależnie od ich podmiotowości na gruncie prawa cywilnego¹⁰⁵. Możliwość przypisania zdolności do bycia pracodawcą jednostkom organizacyjnym, wyodrębnionym w ramach osób prawnych, wynika również pośrednio z art. 241²⁸ § 1 k.p., zgodnie z którym układ zakładowy może obejmować większą liczbę pracodawców, jeżeli wchodzi oni w skład tej samej osoby prawnej.

Oderwanie zdolności pracodawczej od cywilnoprawnej osobowości prawnej jest wynikiem przyjęcia koncepcji pracodawcy zarządzającego¹⁰⁶. Zgodnie z tą koncepcją pracodawcą jest podmiot, który – w ramach określonej struktury organizacyjnej – zatrudnia pracowników. Cechą wyróżniającą pracodawcę jest zatem zdolność do zarządzania jednostką i zatrudniania jej pracowników, nie jest nią natomiast stosunek do mienia zakładu pracy. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo – bez względu na posiadanie tytułu majątkowego do zakładu – ma mandat do zarządzania nią i zatrudniania pracowników we własnym imieniu¹⁰⁷. Chodzi tutaj o swoisty rodzaj „władztwa” odnoszącego się do składników majątkowych przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części i wynikające z tego faktu kompetencje o charakterze kierowniczym w stosunku do zatrudnionych w nim pracowników¹⁰⁸. 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.

Do tej ostatniej kategorii pracodawców zalicza się wyodrębnione organizacyjnie i finansowo części składowe osoby prawnej (ewentualnie samodzielnej jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej), mające zdolność samodzielnego (w imieniu własnym) zatrudniania pracowników. Owo wyodrębnienie organizacyjno-

¹⁰⁵ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy...*, s. 20.

¹⁰⁶ G. Wolak, *O pojęciu pracodawcy - glosa do Uchwały SN z 1.2.2017 r., III PZP 11/16*, „Monitor Prawa Pracy”, 2017, nr 8, s. 440

¹⁰⁷ Wyrok SN z 17.06.2021 r., II PSKP 51/21, LEX nr 3207812.

¹⁰⁸ P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego...*, s. 120.

finansowe wynika zazwyczaj z przepisów wewnętrznych osoby prawnej, ale może ono wynikać także z aktów prawnych rangi ustawy¹⁰⁹. Nie można jednak uznać za pracodawcę jednostki organizacyjnej, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia¹¹⁰. Wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p. winno nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego. Akty te powinny potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Tym samym konieczne jest, aby takie wyodrębnienie miało swoje umocowanie w statucie spółki lub w uchwale zgromadzenia wspólników, ewentualnie w układzie zbiorowym pracy¹¹¹.

Zarządczy model pracodawcy spotyka się z dość powszechną krytyką¹¹², przy czym większość przedstawicieli doktryny opowiada się za koniecznością uznania - *de lege lata* - iż zastosowanie tego modelu umożliwi przypisanie przymiotu pracodawcy również jednostkom organizacyjnym, wyodrębnionym w ramach osób prawnych i jednostek organizacyjnych, posiadających zdolność prawną. Zdarzają się jednak również głosy, iż już na gruncie obowiązującej regulacji, poprzez wykładnię, można ograniczyć zastosowanie konstrukcji tzw. pracodawcy wewnętrznego wyłącznie do sektora publicznego, eliminując możliwość zastosowania tej koncepcji w sferze stosunków prywatnoprawnych¹¹³.

Należy również odnotować, iż aktualnie pojęcie pracodawcy zostało oderwane od pojęcia zakładu pracy. Przed nowelizacją kodeksu pracy z 1996 r.¹¹⁴ zakład pracy rozumiany był dwoiście – w sensie przedmiotowym, jako zespół składników materialnych i niematerialnych, służących celom pracodawcy, stanowiących placówkę zatrudnienia pracowników, jak w sensie podmiotowym, jako podmiot zatrudniający pracowników¹¹⁵. Po wyżej wymienionej nowelizacji zakład pracy należy rozumieć wyłącznie w znaczeniu przedmiotowym.

¹⁰⁹ Wyrok SN z 17.11.2020 r., I PK 80/19, LEX nr 3080309.

¹¹⁰ Wyrok SN z 6.02.2020 r., II PK 155/18, LEX nr 3221578; M. Piankowski, *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, nr 2, 2005, s. 957-970.

¹¹¹ Wyrok SA w Krakowie z 29.11.2019 r., III AUa 1168/17, LEX nr 2774751.

¹¹² Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy...*, s. 19-27; także M. Gersdorf, *Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1997, nr 2, s. 34-36.

¹¹³ Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny...*, s. 320.

¹¹⁴ *Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw* (Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110).

¹¹⁵ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy...*, s. 24.

1.2.1.2. Kategoryzacja pracodawców

Z punktu widzenia struktury organizacyjnej można podzielić pracodawców na osoby fizyczne oraz jednostki organizacyjne¹¹⁶, a w ramach jednostek organizacyjnych wyodrębnić trzy grupy, a mianowicie pracodawców, będących osobami prawnymi, pracodawców nieposiadających osobowości prawnej, ale będących samodzielnymi jednostkami, wyposażonymi w zdolność prawną, oraz tzw. pracodawców wewnętrznych, stanowiących jednostki organizacyjne, posiadające samodzielność prawną jedynie na gruncie prawa pracy¹¹⁷.

Jeżeli chodzi o osoby fizyczne ich zdolność do bycia pracodawcą wynika wprost z art. 3 k.p., który stanowi, że pracodawcą jest taka osoba fizyczna, która zatrudnia pracowników. Ustawodawca nie wskazuje w tym zakresie na żadne dodatkowe kryteria. W szczególności uzyskanie zdolności do bycia pracodawcą nie zależy od prowadzenia przez osobę fizyczną działalności gospodarczej. Przyjmuje się ponadto, iż w przypadku osób fizycznych, prowadzących działalność gospodarczą, pracodawcą jest osoba fizyczna, a nie prowadzone przez nie przedsiębiorstwo (jako jednostka organizacyjna)¹¹⁸. Zasadniczo zgadzając się ze stwierdzeniem, iż to osoba fizyczna jest pracodawcą, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo, poczynić należy jedno zastrzeżenie. Nie wynika to bowiem z braku osobowości i zdolności prawnej przedsiębiorstwa (skoro takie jednostki również mogą posiadać status pracodawcy), ale z braku zdolności do zatrudniania pracowników. Przedsiębiorstwo może być co najwyżej zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym (jako jednostka techniczno-organizacyjnej, będącej placówką zatrudnienia, ale nie pracodawcą)¹¹⁹.

Kontrowersje dotyczą spółki cywilnej. W orzecznictwie od pewnego czasu wykształciła się już ustabilizowana linia, z której wynika że spółka cywilna, jako kontrakt, nie może być pracodawcą, ale pracodawcą są łącznie wszyscy wspólnicy spółki

¹¹⁶ P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego...*, s. 120.

¹¹⁷ Wyrok SN z 17.11.2020 r., I PK 80/19, LEX nr 3080309.

¹¹⁸ Wyrok SN z 14.03.2001 r., II UKN 274/00, Legalis nr 50744 z glosą A. Rutka, *Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą jako pracodawca – glosa do wyroku SN z 14.3.2001 r., II UKN 274/00*, „Monitor Prawa Pracy”, 2005, nr 5, s. 24 Autorka glosy wskazuje, iż przedsiębiorstwo nie może spełniać kryterium podmiotowego definicji pracodawcy, gdyż to osoba fizyczna jest podmiotem praw i obowiązków związanych z prowadzeniem przez nią przedsiębiorstwa, a nie istnieje przepis ustawowy, który przedsiębiorstwu przyznawałby zdolność prawną. W konsekwencji – zdaniem glosatorki - przedsiębiorstwo osoby fizycznej nie może występować w charakterze strony w stosunkach prawnych, w tym w stosunkach pracy.

¹¹⁹ Wyrok SN z 22.08.2003 r., I PK 284/02, Legalis nr 64824.

cywilnej¹²⁰. Zmiana stanowiska Sądu Najwyższego w tym zakresie, w stosunku do wcześniej wyrażanego¹²¹, uzasadniana jest zmianą stanu prawnego, a mianowicie uchynieniem ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej¹²², która przewidywała, że podmiotem gospodarczym - obok osoby fizycznej i osoby prawnej - jest także „jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, utworzona zgodnie z przepisami prawa”¹²³. Zdaniem Sądu Najwyższego spółka cywilna nie może być uznana za pracodawcę, gdyż spełnia tylko jedno określone przez art. 3 k.p. wymaganie, tj. posiada odpowiadającą zakładowi pracy formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy¹²⁴. Nie ma natomiast koniecznej dla uzyskania statusu pracodawcy zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników¹²⁵.

W przypadku pracodawców, stanowiących jednostki organizacyjne, w ramach pierwszej wyżej wymienionej grupy, obejmującej osoby prawne, zachodzi tożsamość pomiędzy podmiotowością na gruncie stosunków cywilnoprawnych i pracowniczych. Osobowość prawną, mają te podmioty, którym taką cechę przepisują obowiązujące przepisy. Osobowość prawną posiadają między innymi spółki kapitałowe¹²⁶, instytucje kultury¹²⁷, stowarzyszenia (w tym również terenowe jednostki)¹²⁸, fundacje¹²⁹, kościelne osoby prawne¹³⁰, spółdzielnie, instytuty badawcze, przedsiębiorstwa państwowe.

Druga grupa to jednostki nieposiadające osobowości prawnej, ale wyposażone w zdolność prawną. Do tej grupy należą tzw. ułomne osoby prawne to jest między innymi

¹²⁰ Wyrok SN z 13.03.2012 r., II PK 170/11, Legalis nr 491864; Wyrok SA w Warszawie z 14.10.2020 r., III AUa 716/19, LEX nr 3108425.

¹²¹ Wyrok SN z 7.11.1995 r., I PRN 84/95, Legalis nr 29615; Uchwała SN z 08.01.2008 r., II PZP 8/07, Legalis nr 92404.

¹²² Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.

¹²³ Postanowienie SN z 17.06.2014 r., II UZ 34/14, Legalis nr 1047172; I. Miernicka, *Spółka cywilna jako pracodawca*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, 2014, nr 4, s. 57-69; L. Mioszowski, *Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, 2000, s. 19-26; tenże, *Czy spółka cywilna jest pracodawcą?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9, 2000, s. 33-40; Z. Jęcek, *Interpretacja pojęcia pracodawcy z art. 3 k.p.*, „Roczniki Administracji i Prawa”, specjalny II, XXI, 2021, 163-176.

¹²⁴ Wyrok SN z 09.05.2017, II PK 68/16, Legalis 1627668.

¹²⁵ Tamże.

¹²⁶ Art. 12 k.s.h.

¹²⁷ Art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2020 r., poz. 194 t.j.).

¹²⁸ Art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2261).

¹²⁹ Art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 166).

¹³⁰ Art. 7, 8 i 13 ust. 1 z dnia 17.05.1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2019 r., poz. 1347 t.j.).

spółki osobowe¹³¹, spółki kapitałowe w organizacji¹³², wspólnoty mieszkaniowe¹³³. W przypadku tej grupy pracodawców pojawiały się wątpliwości co do ich kwalifikacji. W związku z tym jednak, iż jednostkom tym prawo przyznaje zdolność do nabywania praw i zaciągania zobowiązań we własnym imieniu, nie ma podstaw do tego, aby pozbawiać te jednostki przymiotu pracodawcy¹³⁴. Jednocześnie nie są to jednostki będące częścią innej, większej struktury, a zatem jednostek tych nie można traktować jako tak zwanych pracodawców wewnętrznych, o których niżej. W związku z tym zasadne wydaje się potraktowanie tej grupy pracodawców, jako pracodawców samodzielnych, a nie wewnętrznych, pomimo nieposiadania osobowości prawnej¹³⁵.

Trzecią kategorią pracodawców są tzw. pracodawcy wewnętrzni. Nie jest to pojęcie legalne, a wypracowane przez doktrynę. Kategorią tą objęto pracodawców niesamodzielnych, wyodrębnionych organizacyjnie w ramach większych podmiotów. W literaturze definiuje się pracodawcę wewnętrznego jako podmiot, który w swoim imieniu może zatrudniać pracowników, jednak nie posiada własnego majątku i funkcjonuje w ramach innej jednostki organizacyjnej lub osoby prawnej¹³⁶.

Nie budzi większych wątpliwości celowość zastosowania konstrukcji pracodawcy, jako jednostki organizacyjnej, w przypadku ogólnie pojętego sektora podmiotów publicznych, powołanych do realizowania zadań publicznych w sektorze państwowym. W szczególności trudno byłoby o przypisanie przymiotu pracodawcy Skarbowi Państwa w odniesieniu do wszystkich pracowników, zatrudnionych w szeroko pojętej sferze państwowej. W sferze budżetowej model zarządczy obowiązuje zarówno w płaszczyźnie normatywnej, jak i faktycznej¹³⁷. Stąd za pracodawców uznaje się *statio fisci* Skarbu Państwa (przykładowo sądy¹³⁸, prokuratury¹³⁹, urzędy pracy¹⁴⁰, urzędy wojewódzkie). W odniesieniu do sektora samorządowego w orzecznictwie przesądzone zostało, iż zdolności do zatrudniania pracowników nie posiadają jednostki samorządu terytorialnego, ale za pracodawców powinny być uznane struktury wyodrębnione do

¹³¹ Art. 8 § 1 k.s.h.

¹³² Art. 11 § 1 k.s.h.

¹³³ Art. 6 ustawy z dnia 24 czerwca 1994 r. o własności lokali (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1048).

¹³⁴ Wyrok SN z 4.11.2004 r., I PK 25/04, Legalis nr 69620.

¹³⁵ Wyrok SN Izba z 24.02.2015 r. PK 88/14, Legalis nr 1242118.

¹³⁶ Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, „Monitor Prawa Pracy”, 2004, nr 12, s. 324.

¹³⁷ Z. Hajn, *Koncepcja pracodawcy w powszechnym prawie pracy i szczególnym prawie pracy sfery budżetowej*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 99-100.

¹³⁸ Wyrok SA w Katowicach z 14.04.2016 r. II AKa 74/16, Legalis nr 2027116.

¹³⁹ Uchwała SA z 29.07.2003 r. III PZP 8/03, Legalis nr 57632.

¹⁴⁰ Wyrok SN z 19.12.1997 r. I PKN 448/97, Legalis nr 32074.

wykonywania określonych zadań tych jednostek samorządowych¹⁴¹ (na przykład jednostki i zakłady budżetowe¹⁴²), a także aparaty pomocnicze w postaci urzędów (pracodawcami są zatem urzędy gmin, starostwa powiatowe, urzędy marszałkowskie)¹⁴³. Statut pracodawcy bywa również kategorią normatywną¹⁴⁴.

W sektorze prywatnym za pracodawców wewnętrznych uznaje się wyodrębnione organizacyjnie jednostki, nieposiadające w sferze cywilnoprawnej osobowości prawnej, ani zdolności do nabywania praw i obowiązków, posiadające natomiast podmiotowość na gruncie prawa pracy. Za pracodawców wewnętrznych uważa się oddziały spółek i innych osób prawnych, zakłady (filie) w przedsiębiorstwach o rozbudowanej strukturze, jednostki terenowe, przedsiębiorstwa lecznicze. W praktyce koncepcja pracodawcy wewnętrznego spotyka się z zainteresowaniem, w szczególności w przedsiębiorstwach o skomplikowanej strukturze, wielozakładowych, zlokalizowanych w różnych miejscach, gdzie warunki pracy w poszczególnych zakładach pracy mogą się różnić¹⁴⁵.

Immanentną cechą pracodawcy wewnętrznego jest zdolność do zatrudniania pracowników. Przesłanki uzyskania tej zdolności zostały wypracowane przez doktrynę i orzecznictwo. Wskazuje się, iż wewnętrzna jednostka organizacyjna może uzyskać podmiotowość na gruncie prawa pracy, jeżeli:

- jest dostatecznie wyodrębniona organizacyjnie i finansowo z większej struktury¹⁴⁶,
- ma prawo zatrudniania pracowników we własnym imieniu¹⁴⁷.

Chodzi o faktyczne wyodrębnienie (sklepu, działu, zakładu) w ramach wewnętrznej struktury organizacyjnej osoby prawnej. Takie wyodrębnienie nie wywołuje skutków cywilnoprawnych na zewnątrz, lecz na gruncie prawa pracy może mieć znaczenie w kontekście ustalenia podmiotu, któremu przysługuje status pracodawcy.

¹⁴¹ Wyrok SN z 3.06.2014 r. III PK 128/13, Legalis nr 1047185.

¹⁴² Wyrok SN z 4.01.2008 r. I PK 187/07, Legalis nr 178138.

¹⁴³ Wyrok SN z 21.12.1992 r. I PRN 52/92, LEX nr 14963; Wyrok SA w Lublinie z 9.05.2013 r., III AUa 209/13, LEX nr 1314981; T. Szewc, *Pojęcie pracodawcy samorządowego i osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Samorząd Terytorialny”, 2002, nr 9, s. 45-52; B.M. Cwiertniak, W. Koczur, *Reżimy prawne stosunków pracy pracowników socjalnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2000, nr 7-8, s. 9.

¹⁴⁴ Przykładowo z art. 8 ust. 1, 9 ust. 1 i 10 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530) wprost wynika, że odpowiednio pracodawcą wójta jest urząd gminy, pracodawcą starosty, wicestarosty i członków zarządu powiatu jest starostwo powiatowe, a pracodawcą marszałka, wicemarszałka i członków zarządu województwa jest urząd marszałkowski.

¹⁴⁵ Wyrok SN z 24.09.2015 r. II UK 288/14, LEX nr 1929084.

¹⁴⁶ Wyrok SA w Krakowie z 29.11.2019 r., III AUa 1168/17, LEX nr 2774751.

¹⁴⁷ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy...*, s. 21.

Warunkiem jest wyodrębnienie organu (osoby) zarządzającego tą jednostką oraz upoważnienie jej do składania oświadczeń woli we własnym imieniu¹⁴⁸. Brak zdolności do samodzielnego zatrudnienia i zwalniania pracowników niweluje możliwość uznania danej jednostki za pracodawcę. Rzecz w tym by obie cechy (wyodrębnienie i zdolność zatrudnienia pracowników) miały charakter rzeczywisty, a nie blankietowy¹⁴⁹. Innymi słowy nie chodzi tylko o formalne uzewnętrznienie cech typowych pracodawcy, lecz o faktyczne ich realizowanie przez określony podmiot¹⁵⁰. Wyodrębnienie powinno mieć swoje źródło w aktach kreujących daną jednostkę podstawową, a zatem na przykład w umowie spółki, statucie, regulaminie¹⁵¹. Co istotne tak wyodrębniona jednostka organizacyjna musi mieć samodzielne uprawnienie do zatrudniania pracowników¹⁵². Wyklucza to z zakresu pojęcia pracodawcy jednostki organizacyjne, których kierownictwo zatrudnia pracowników, ale wyłącznie z upoważnienia organów osoby prawnej lub jednostki macierzystej¹⁵³.

W doktrynie wskazuje się, iż warunkiem podmiotowości wewnętrznego pracodawcy jest odrębność finansowa, ale już samo pojęcie tej odrębności i samodzielności jest rozumiane różnie – mniej lub bardziej restrykcyjnie. P. Wąż zwraca uwagę, na konieczność zracjonalizowania tej przesłanki i wskazuje, że wyodrębnienie finansowe, w analizowanym kontekście, należy w głównej mierze rozumieć jako samodzielność w zakresie realizacji zobowiązań finansowych, wynikających ze stosunku pracy, co teoretycznie sprowadza się do obowiązku wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Nierzadko będą to więc środki przekazane przez samą spółkę, którymi oddział będzie dysponował w ramach przyznanej zdolności pracodawczej¹⁵⁴.

Konstrukcja pracodawcy wewnętrznego w stosunkach prywatnoprawnych jest dość powszechnie krytykowana przez przedstawicieli doktryny, ze względu na jej zbędność, sztuczność i powodowanie niepotrzebnych komplikacji w zetknięciu z rozwiązaniami przyjętymi na gruncie prawa cywilnego¹⁵⁵. Pojawiały się również głosy,

¹⁴⁸ Wyrok SA w Katowicach z 14.12.2012 r., III APa 25/12, LEX nr 1259682; Wyrok WSA w Warszawie z 26.06.2008 r., III SA/Wa 266/08, LEX nr 402907; B.M. Ćwiertniak [w:] *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 162–163.

¹⁴⁹ Wyrok SN z 27.04.2022 r., I PSKP 51/21, LEX nr 3431711.

¹⁵⁰ Wyrok SN z 24.02.2015 r. II PK 88/14, Legalis nr 1242118.

¹⁵¹ K. Piwowarczyk, *Wewnętrzna jednostka organizacyjna spółki jako pracodawca*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, 2005, s. 130.

¹⁵² Wyrok WSA w Warszawie z 12.12.2006 r., III SA/Wa 1681/06, LEX nr 328557.

¹⁵³ Wyrok SN z 7.05.2013 r. I PK 282/12, Legalis nr 747311.

¹⁵⁴ P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego...*, s. 120.

¹⁵⁵ Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny...*, s. 325.

iz jednym sposobem, umożliwiającym efektywne zagwarantowanie odpowiedzialności pracodawcy jest przyjęcie, iż osoba prawna jest pracodawcą, nawet jeśli strony stosunku pracy zostały określone odmiennie¹⁵⁶.

Osobowość prawna jest pojęciem konwencjonalnym, stworzonym na użytek określonego systemu prawnego. Nie ma żadnych przeszkód, aby w ramach określonej gałęzi prawa sformułować kryteria przyznania podmiotowości odmiennie, aniżeli w ramach innych gałęzi prawa. Taka sytuacja ma miejsce chociażby na gruncie prawa podatkowego czy w ramach systemu ubezpieczeń społecznych, gdzie podmiotowość przyznaje się podatnikowi czy płatnikowi, do pewnego stopnia niezależnie od podmiotowości cywilnoprawnej. Konstrukcja odrębnej podmiotowości pracodawcy na gruncie kodeksu pracy nie jest zatem szczególnie wyjątkowa. Ze względu jednak na brak konkretnych rozwiązań, pozwalających na powiązanie tej konstrukcji z podmiotowością cywilnoprawną, odrębna podmiotowość na gruncie stosunków pracy okazuje się niefortunna. Jednym ze szczególnych przypadków komplikacji przy zastosowaniu definicji pracodawcy wewnętrznego, jest właśnie przypisanie pracodawcy wewnętrznemu zdolności do nabycia określonych praw, a w tym nabycia autorskich praw majątkowych.

1.2.2. Zdolność pracodawcy do nabycia praw autorskich majątkowych

Na gruncie regulacji prawa autorskiego niewątpliwie zdolność do nabycia praw autorskich majątkowych mają te podmioty, które posiadają jednocześnie cywilnoprawną zdolność do nabywania praw i obowiązków, a zatem są to osoby fizyczne, prawne i tzw. ułomne osoby prawne. W zakresie wymienionych wyżej kategorii podmiotów można postawić znak równości pomiędzy zdolnością do bycia pracodawcą i zdolnością do nabycia praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych na podstawie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Wątpliwości dotyczą natomiast jednostek organizacyjnych, mających zdolność zatrudniania pracowników, ale pozbawionych zdolności nabywania praw i obowiązków na gruncie prawa cywilnego. Z ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wynika, iż autorskie prawa majątkowe nabywa „pracodawca”. Rodzi się zatem pytanie czy w przypadku gdy pracodawca jest jednostką organizacyjną, pozbawioną osobowości prawnej i zdolności do nabywania praw i obowiązków, to:

- nie dochodzi w ogóle do nabycia praw autorskich majątkowych,

¹⁵⁶ L.Kaczyński, *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 5, s. 37.

- prawa autorskie nabywa podmiot, niebędący – na gruncie kodeksu pracy pracodawcą, czy też może
- pracodawca, na mocy art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, uzyskuje zdolność do nabycia autorskich praw majątkowych, nawet jeżeli nie posiada zdolności prawnej.

Problem nie był dotychczas szerzej analizowany w doktrynie, w szczególności pod kątem nabycia praw autorskich. Jest natomiast dość istotny praktycznie. Niepewność prawa godzi bowiem w podstawowe prawa stron stosunku pracy. Z jednej strony pracownik powinien mieć pewność od kogo ma prawo dochodzić wynagrodzenia. Pracodawca – ponoszący ekonomiczny ciężar zatrudnienia pracownika – ma natomiast prawo liczyć na ekwiwalent w postaci nabycia autorskich praw majątkowych. Niespójność występująca na gruncie zdolności do bycia pracodawcą i zdolności do nabywania praw i obowiązków na gruncie stosunków cywilnoprawnych, nie zapewnia stronom stosunku pracy należytej ochrony prawnej i stanowi lukę prawną, wymagającą wypracowania rozwiązań w ramach wykładni lub interwencji ustawodawcy.

Z uwagi na to, iż problem nabycia praw autorskich majątkowych ma wymiar szerszy – jako zdolność do nabycia jakichkolwiek praw i zaciągania zobowiązań cywilnoprawnych przez pracodawcę wewnętrznego – rozwiązań dotyczących nabycia praw autorskich należy poszukiwać wśród rozwiązań innych, podobnych problemów. Powyższy dysonans ujawnia się bowiem również na gruncie szerzej opracowanych zagadnień, związanych z kwestią oceny zdolności sądowej i egzekucyjnej jednostek organizacyjnych, pozbawionych podmiotowości cywilnoprawnej, a zaopatrzonych w nią na gruncie prawa pracy. Zagadnienie to stało się przedmiotem oceny judykatury, ze względu na praktyczne problemy związane z egzekucją roszczeń pracowniczych do majątku pracodawcy, który swojego majątku nie posiada. Drugim zagadnieniem, które doprowadziło do przełamania zarządczej koncepcji pracodawcy jest zbiorowe prawo pracy, o czym niżej.

Problem związany z dysonansem pomiędzy zdolnością do bycia pracodawcą i jednocześnie brakiem osobowości prawnej, ujawnił się – co zrozumiałe – w kontekście odpowiedzialności pracodawcy wewnętrznego za zobowiązania finansowe względem pracowników. Niewątpliwie bowiem wewnętrzna jednostka organizacyjna, która mogła zostać uznana za pracodawcę, nie zawsze miała również zdolność do zaciągania zobowiązań. Jednostka taka nie miała również zdolności egzekucyjnej. Na tle tego problemu wykształcił się – jak się wydaje już ugruntowany pogląd Sądu Najwyższego –

iż za zobowiązania pracodawcy wewnętrznego odpowiada jednostka macierzysta, z której pracodawca wewnętrzny został wyodrębniony. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 2016 r. II PK 100/15 jeśli pracodawca jest częścią osoby prawnej, za zobowiązania wobec pracowników ta osoba prawna ponosi odpowiedzialność całym swoim majątkiem. Wyodrębnienie finansowe pracodawcy wewnętrznego jest tylko zabiegiem wewnątrzorganizacyjnym tej osoby prawnej, niemającym wpływu na jej majątkową odpowiedzialność wobec wierzycieli – pracowników. Podobnie w relacjach z zewnętrznymi podmiotami za zobowiązania majątkowe, związane z zatrudnianiem pracowników, w tym składkowe, odpowiedzialność ponosi - będąca pracodawcą właścicielskim - osoba prawna, a nie jej wewnętrzne oddziały¹⁵⁷.

Próba rozwiązania problemu zdolności do nabycia praw i zaciągania zobowiązań przez pracodawcę wewnętrznego jest przyjęcie, iż pozbawiony zdolności cywilnoprawnej pracodawca – oddział, występując w sferze majątkowych stosunków prawa pracy, reprezentuje nie tylko siebie, ale także samą spółkę, jako osobę prawną¹⁵⁸. Trudno jednak jednoznacznie stwierdzić, czy założenie to jest zbieżne z zamysłem ustawodawcy, wyrażonym w art. 3 k.p.¹⁵⁹ Należy odnotować, iż koncepcja przełamania tzw. kurtyny korporacyjnej, pojawiła się na gruncie zbiorowego prawa pracy. W odniesieniu do zbiorowego prawa pracy - w szczególności co do zawierania porozumień zbiorowych (art. 9 k.p.) - wyraźnie rysuje się koncepcja pracodawcy w ujęciu majątkowym. Orzecznictwo, dotyczące strony pracodawczej w porozumieniach zbiorowych, poszło znacznie dalej, przyjmując, że ten podmiot, który ma władzę ekonomiczną, jest uprawniony do zawarcia porozumienia zbiorowego¹⁶⁰. Zdaniem Sądu Najwyższego za dopuszczalnością zawarcia przez spółkę porozumienia zbiorowego, wiążącego oddziały, będące pracodawcą w indywidualnym prawie pracy (art. 3 k.p.) przemawia też art. 241²⁸ § 1 k.p. Stanowi on, że zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy wchodzą w skład tej samej osoby prawnej, przy czym, jak pośrednio wynika z art. 241²⁸ § 2 pkt 1 k.p., układ zawiera właściwy organ osoby prawnej. Odpowiednio stosuje się opisywaną regulację do

¹⁵⁷ Wyrok SN z 19.05.2016 r. II PK 100/15, Legalis nr 1472891.

¹⁵⁸ Z. Hajn, *Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna*, „Przeгляд Sądowy”, 1996, nr 7-8, s. 40-41.

¹⁵⁹ Tenże, *Pojęcie pracodawcy...*, s. 32; P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego...*, s. 120.

¹⁶⁰ Wyrok SN z 9.08.2006 r. III PK 42/06, Legalis nr 87314; wyrok SN z 12.08.2004 r., III PK 38/04 Legalis nr 64609; uchwała SN z 23.05.2006 r., III PZP 2/06, Legalis nr 74447.

jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca (art. 241²⁸ § 6 k.p.). Kodeks pracy, poza wprowadzeniem instytucji porozumień zbiorowych (art. 9), nie zawiera innych regulacji ich dotyczących, tym samym do porozumień zbiorowych należy odpowiednio stosować przepisy o układach zbiorowych, które też są porozumieniem, zawierany przez partnerów społecznych. Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, iż możliwe jest bardziej globalne podejście do pojęcia pracodawcy czy odpowiedzialności na gruncie stosunków pracy. Poprzez przełamanie kurtyny korporacyjnej dochodzi bowiem do poszukiwania zdolności *quasi* pracodawczej u podmiotów, które na gruncie innych relacji z pracownikami nie występują jako pracodawcy. Pracodawca korporacyjny decyduje bowiem o stosunkach pracy pracowników oddziałów, a nawet spółek córek.

Istotą art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jest stworzenie swoistej reguły przypisania praw autorskich majątkowych pracodawcy, jako podmiotowi uprawnionemu do korzystania z rezultatów pracy, w tym pracy twórczej pracowników. Tym samym przepis art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jedynie potwierdza zasadę nabycia praw autorskich majątkowych, która osadzona jest nie tyle w prawie autorskim, co w istocie stosunku pracy. W tym świetle nabycie przez pracodawcę praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych jawi się jako pewna oczywista konsekwencja tworzenia utworów, w ramach obowiązków pracowniczych. Prawa do tych utworów nabywa pracodawca, a jeżeli sam, w sensie cywilistycznym nabyć ich nie może, nabywa je na rachunek podmiotu prawa cywilnego, w którego strukturach funkcjonuje. Powyższy wniosek wydaje się dostatecznie uzasadniony przy uwzględnieniu zasad wykładni celowościowej, przy czym występujące w opisanym zakresie wątpliwości nie przynoszą korzyści stronom stosunków pracy i istotne byłoby wprowadzenie stosowanych unormowań legislacyjnych.

Drugą opcją jest przyjęcie, iż w związku z brakiem zdolności do nabycia autorskich praw majątkowych przez pracodawcę, nieposiadającego zdolności prawnej, w przypadku tej kategorii podmiotów zatrudniających nie dochodzi w ogóle do nabycia autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych. Koncepcję tę należy w moim przekonaniu odrzucić, gdyż z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wynika wyraźnie, iż pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe. Nie wydaje się uzasadnione przyjęcie, iż zamysłem ustawodawcy było wyłączenie pracodawców, będących jednostkami organizacyjnymi, pozbawionymi zdolności prawnej, z zasady

nabycia praw autorskich majątkowych, wynikającej z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Trzecią opcją jest przyjęcie, iż art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wprowadza wyłom od zasady nabycia autorskich praw majątkowych przez podmioty, posiadające zdolność do nabycia praw i obowiązków w rozumieniu cywilistycznym, na rzecz wyposażenia w tą zdolność pracodawcy wewnętrznego. Taki punkt widzenia wydaje się spójny pod względem logicznym – skoro bowiem przepis wyraźnie stanowi, iż „pracodawca” nabywa prawa autorskie majątkowe, a sama ustawa ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie definiuje pojęcia pracodawcy, to należy pojęcie to odkodować, uwzględniając przepisy kodeksu pracy. Prowadzi to do wniosku, iż pracodawca wewnętrzny – z mocy literalnego brzmienia art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych – ma zdolność do nabycia autorskich praw majątkowych. W kontekst omawianego problemu wpisuje się regulacja, zamieszczona w art. 13a ustawy o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne¹⁶¹, zgodnie z którą podmioty publiczne, o których mowa w art. 2 ust. 1 tejże ustawy, służby specjalne w rozumieniu art. 11 ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, Kancelaria Sejmu, Kancelaria Senatu, Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Narodowy Bank Polski, agencje wykonawcze w rozumieniu art. 18 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych oraz podmioty, o których mowa w art. 2 ust. 4, niewskazane wprost w art. 2 ust. 1, uprawnione do wykonywania praw majątkowych do programu komputerowego stworzonego przez pracowników w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy świadczonej na rzecz tych podmiotów, mogą umożliwić sobie wzajemnie nieodpłatne korzystanie z tego programu komputerowego¹⁶². Uwzględniając, że mowa jest o podmiotach, niebędących osobami prawnymi, a *statio fisci* Skarbu Państwa, należałoby przyjąć, że skoro taka regulacja była potrzebna, to prawa do pracowniczych programów komputerowych, tworzonych w ramach zatrudnienia w *statio fisci* Skarbu Państwa, nabywają te jednostki (jako pracodawcy), a nie Skarb Państwa. Zakładając bowiem koncepcję nabycia praw autorskich majątkowych przez Skarb Państwa

¹⁶¹ Ustawa z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 57 z późn. zm.).

¹⁶² Zob. S. Szczepaniak, *Dysponowanie prawami autorskimi w sektorze publicznym – wstęp do dyskusji*, Prawo Nowych Technologii, 2021, nr 1, s. 119; G. Szpor [w:] C. Martysz, K. Wojsyk, G. Szpor, *Ustawa o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne. Komentarz, wyd. II*, Warszawa 2015, s. 129.

w efekcie wykonywania obowiązków służbowych przez pracowników *statio fisci*, regulacja taka byłaby w odniesieniu do tych jednostek zbędna, gdyż to Skarb Państwa byłby nabywcą autorskich praw majątkowych (a zatem byłby uprawniony do korzystania z tych praw). Z drugiej strony jako cel wprowadzenia regulacji podaje się prośby podmiotów w nim wymienionych, które, posiadając program komputerowy stworzony przez pracowników w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, chciały udostępnić go nieodpłatnie innym podmiotom, bez narażania się na zarzut niegospodarności¹⁶³. Wydaje się zatem, że raczej chodzi o uzasadnienie przekazywania praw do programów komputerowych pod względem ponoszenia wydatków publicznych, aniżeli przez wzgląd na wskazanie nabywcy autorskich praw majątkowych do pracowniczych programów komputerowych, tworzonych przez pracowników jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej i działających w imieniu i na rzecz Skarbu Państwa.

W mojej ocenie *de lege lata* nie ma podstaw do wyposażenia pracodawcy wewnętrznego w zdolność nabywania praw do dóbr materialnych i niematerialnych. Art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych stanowi raczej regułę przypisania, nie tworząc nowych konstrukcji w zakresie podmiotowości cywilnoprawnej. Najbardziej zatem 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.

W związku z opisanymi problemami, związanymi z zastosowaniem koncepcji pracodawcy wewnętrznego w przypadku nabycia autorskich praw majątkowych, wskazane byłoby wprowadzenie stosowanych zmian legislacyjnych. Jednym ze środków byłoby niewątpliwie radykalne zerwanie z koncepcją zarządczą pracodawcy i powiązanie zdolności do bycia pracodawcą z podmiotowością na gruncie prawa cywilnego. Mniej radykalnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie do kodeksu pracy postanowień rozstrzygających kto nabywa – pod względem cywilistycznym – prawa, które na gruncie stosunków pracy nabył pracodawca wewnętrzny. Wiązałoby się to z koniecznością wprowadzenia mechanizmu, który pozwalałby na poszukiwanie właściwego nabywcy praw, uzyskanych w tym trybie przez pracodawcę wewnętrznego.

¹⁶³ G. Kubalski, M. Małowiecka, *Ustawa o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 65.

1.2.3. Zmiany podmiotowe po stronie pracodawcy, a nabycie autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych

1.2.3.1. Przejście zakładu pracy

W przeciwieństwie do pracownika, którym może być wyłącznie osoba fizyczna, po stronie pracodawcy może występować zarówno osoba fizyczna jak i prawna, względnie jednostka organizacyjna. Zmiana po stronie pracodawcy może mieć miejsce w wyniku różnego rodzaju zdarzeń o charakterze faktycznym i prawnym. Niektóre spośród tych zdarzeń prowadzą do wygaśnięcia stosunku pracy, a jedynie w określonych przypadkach mogą prowadzić do kontynuowania stosunku pracy, ale pomiędzy pracownikiem i innym pracodawcą. Do zdarzeń, które mogą skutkować wygaśnięciem stosunku pracy należy śmierć pracodawcy, będącego osobą fizyczną, i likwidacja pracodawcy, o ile nie dojdzie do przejęcia zakładu pracy przez inny podmiot. Zmiana pracodawcy może nastąpić natomiast w wyniku różnorodnych zdarzeń, takich jak zbycie lub wydzierżawienie przedsiębiorstwa, przekształcenia spółek. Konieczne jest poddanie opisanych zdarzeń prawnych analizie pod kątem ich wpływu na prawa autorskie do utworów pracowniczych.

Skutki prawne przejęcia zakładu pracy reguluje obecnie art. 23¹ k.p.¹⁶⁴ Jak wskazuje Ł. Pisarczyk obecny kształt regulacji stanowi efekt długiej ewolucji, u podstaw której legło przeświadczenie, że pracownicy nie powinni ponosić konsekwencji przekształceń podmiotowych po stronie pracodawcy¹⁶⁵. Instytucja przejęcia zakładu pracy z zasady ma zatem służyć interesom pracowników, chroniąc ich przed negatywnymi konsekwencjami, związanymi ze zmianami po stronie pracodawcy. Regulacje dotyczące przejęcia zakładu pracy przewidują zatem, iż pomimo zmian po stronie pracodawcy, stosunek pracy nie wygaśnie. Generalną zasadą, znajdującą zastosowanie w powołanej sytuacji, jest zasada automatycznego wstępowania pracodawcy przejmującego w prawa dotychczasowego pracodawcy. Bez względu na podstawę (zbycie, umowa, akty administracyjne czy innego typu zdarzenia prawne) skutkiem określonej czynności lub zdarzenia będzie przejęcie zakładu pracy w całości lub części z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie

¹⁶⁴ W pierwotnym brzmieniu, a przepis ten został dodany do k.p. w 1989 r., art. 23(1) k.p. normował trzy przypadki, a mianowicie przypadek połączenia, przejęcia i podziału zakładu pracy. Od 1996 r. powyższe przypadki zostały zastąpione jednym pojęciem przejęcia zakładu pracy.

¹⁶⁵ Ł. Pisarczyk, *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 28.

kolejnego podmiotu (pracodawcy przejmującego)¹⁶⁶. Co więcej przejście zakładu pracy z założenia następuje automatycznie, a zatem jego skutki zasadniczo nie mogą zostać zniweczone wolą stron¹⁶⁷, z tym jednak zastrzeżeniem, iż zgodnie z art. 9 k.p., może dojść do uregulowania sytuacji prawnej pracownika w sposób korzystniejszy¹⁶⁸.

Orzecznictwo dotyczące przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, a w szczególności związane z ustaleniem czy faktycznie przejście takie miało miejsce, jest bardzo kazuistyczne, a linie orzecznicze wykazywały wahanie od interpretacji skrajnie zawężających przypadki przejścia zakładu prac, po podejście bardzo liberalne, zakładające dużą elastyczność przy ocenie przesłanek przejścia zakładu pracy. Duże znaczenie dla uporządkowania materii przypisuje się uchwale składu 7 sędziów SN III PZP 1/13¹⁶⁹. W uchwale tej Sąd Najwyższy orzekł, iż zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Cenne uwagi zamieszczone zostały również w uzasadnieniu tej uchwały, gdzie Sąd wskazał, iż art. 23¹ k.p. nie zawiera wprost definicji transferu (przejęcia) zakładu pracy, lecz reguluje wyłącznie jego konsekwencje prawne. Przepis określa zatem skutki – na gruncie prawa pracy – wiążące się z wystąpieniem określonych zdarzeń, powodujących zmianę pracodawcy. Ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.), zależy od ustalenia, czy przejął on w faktyczne władanie zadania lub część zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych¹⁷⁰.

Zmiana pracodawcy wiąże się ściśle z pojęciem zakładu pracy i jego części. Jak już zostało wyżej wzmiankowane historycznie kodeks pracy posługiwał się pojęciem zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym i przedmiotowym. Aktualnie pojęcie to (które nie zostało zdefiniowane w ustawie) należy utożsamiać wyłącznie z ujęciem przedmiotowym, jako oznaczenie zespołu składników materialnych i niematerialnych, w tym gruntów, budynków i pomieszczeń pracy, na bazie których pracownicy wykonują

¹⁶⁶ A. Górnicz-Mulcahy, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Monitor Prawa Pracy”, 2016, nr 9, s. 464.

¹⁶⁷ Wyrok SN z 01.02.2000 r., I PKN 508/99, Legalis nr 49752.

¹⁶⁸ Zob. M. Latos-Miłkowska, *Porozumienie w sprawie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2018, nr 1, s. 2-7. Wyrok SN z 13.11.2013 r. I PK 107/13, Legalis nr 966483.

¹⁶⁹ Uchwała składu 7 sędziów SN z 28.3.2013 r. III PZP 1/13, Legalis nr 607833.

¹⁷⁰ Wyrok NSA z 28.04.2021 r. II FSK 2696/18, Legalis nr 2616020.

pracę¹⁷¹. Pojęcie zakładu pracy wykazuje pewne podobieństwa z pojęciem przedsiębiorstwa, na gruncie art. 55¹ k.c., nie można jednak postawić pomiędzy tymi pojęciami znaku równości. Zazwyczaj przedsiębiorstwo będzie zakładem pracy (jeżeli zatrudnia pracowników), ale nie każdy zakład pracy jest przedsiębiorstwem. Zdaniem Sądu Najwyższego, przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji, jeżeli nie wiąże się to z koniecznością utworzenia dla ich wykonywania wyspecjalizowanej struktury organizacyjnej, składającej się z pracowników dotychczas wykonujących te zadania i kompetencje u poprzedniego pracodawcy¹⁷². Zdaniem SN, który oparł się w tej mierze na orzecznictwie TSUE¹⁷³ przejście może się dokonać bez przejęcia istotnych składników materialnych¹⁷⁴. W orzecznictwie TSUE jako dodatkowy kwantyfikatory oceny czy miało miejsce przejście zakładu pracy pojawia się przesłanka tożsamości zakładu pracy. Aktualnie jest to pojęcie legalne, wprowadzone dyrektywą nr 2001/23/WE¹⁷⁵. Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b tej dyrektywy przejęcie, następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Skutek w postaci przejęcia zakładu pracy następuje zatem jeżeli zachodzą takie okoliczności faktycznie, które świadczą o tym, iż działalność zakładu pracy jest kontynuowana. Bierze się pod uwagę w szczególności przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych, takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po

¹⁷¹ Wyrok SN z 3.03.2015 r., I PK 187/14, Legalis nr 1398640 - Zdaniem SN zasadnicze znaczenie dla w. pojęcia ma wykładnia stosownych przepisów dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Zdaniem SN pojęcia „zakład pracy” i „część zakładu pracy” są desygnatami przyjętego w dyrektywie określenia „jednostka gospodarcza”, które jest zbiorczym pojęciem oznaczającym przejmowane przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu. Pojęcie „jednostka gospodarcza”, oznacza zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza.

¹⁷² Uchwała składu 7 sędziów SN z 28.3.2013 r. III PZP 1/13, Legalis nr 607833.

¹⁷³ Wyrok TS z 11.03.1997 r., C-13/95, Ayse Sözen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice, ECR 1997, LEX nr 113290.

¹⁷⁴ Wyrok SN z 18.04.2018 r. II PK 53/17, Legalis nr 1823989.

¹⁷⁵ *Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów*, Dziennik Urzędowy L 082 , 22/03/2001 P. 0016 – 0020.

przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy¹⁷⁶. Tożsamość wynika bowiem z wielości nierozłącznych elementów, takich jak personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe.¹⁷⁷ W orzecznictwie zwraca się uwagę, iż przesłanką zastosowania art. 23¹ k.p. jest faktyczne przejęcie władztwa¹⁷⁸ nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą, czyli faktyczna możliwość wykorzystywania przedmiotów (praw) tworzących zakład pracy w ramach działalności związanej z zatrudnianiem pracowników¹⁷⁹.

Część zakładu pracy jest natomiast identyfikowana jako zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników.¹⁸⁰ Częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. nie będzie zatem każdy element zakładu pracy, ale taka jego część, która może stanowić samodzielną placówkę zatrudnienia.¹⁸¹ Zdaniem Sądu Najwyższego ocena, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość. Zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął istotną część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki¹⁸².

Zdarzenia powodujące przejście zakładu pracy mają różnoraki charakter¹⁸³. Mogą one wiązać się ze zmianami organizacyjnymi określonych struktur państwowych lub samorządowych¹⁸⁴, o ile przepisy regulujące stosunki pracy określonych kategorii pracowników administracji publicznej nie przewidują odmiennych skutków likwidacji

¹⁷⁶ Wyrok SN z 23.01.2018 r., II PK 331/16, LEX nr 2488642.

¹⁷⁷ Wyrok TSUE z 18.03.1986 r. w sprawie C-24/85 Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV, EU:C:1986:127, pkt 11-14.

¹⁷⁸ Wyrok SN z 15.09.2006 r. I PK 75/06, LEX nr 218687.

¹⁷⁹ Wyrok WSA w Opolu z 25.04.2018 r. I SA/Op 78/18, LEX nr 2493610; Wyrok TS z 7.03.1996 r., C-171/94, Albert Merckx I Patrick Neuhuys V. Ford Motors Company Belgium SA, ECR 1996, nr 3, poz. I-1253, LEX nr 114535.

¹⁸⁰ Wyrok SN z 13.04.2010 r., I PK 210/09, LEX nr 987058.

¹⁸¹ Wyrok SN z 20.11.1996 r. I PKN 21/96, LEX nr 192324; Wyrok SN z 3.03.2015 r. I PK 187/14, LEX nr 1785193.

¹⁸² Wyrok SN z 20.04.2017 r. I PK 153/16, LEX nr 2312486.

¹⁸³ I. Twardowska-Mędrek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011, s. 245.

¹⁸⁴ Wyrok SN z 16.03.2010 r. II PK 191/09, OSNP 2011/17-18/231.

takiej jednostki i przekazanie jej zadań innej jednostce (przy czym zdarza się, iż wyłączenie zastosowania skutków przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. bywa kwestionowane¹⁸⁵). Ponadto do przejścia zakładu pracy lub jego części mogą prowadzić czynności prawne (na przykład sprzedaż¹⁸⁶, dzierżawa¹⁸⁷, darowizna, zamiana itd.)¹⁸⁸, ale także dziedziczenie, decyzje i akty administracyjne¹⁸⁹, przekształcenia i reorganizacje przedsiębiorstw państwowych, decyzje o charakterze organizacyjnym (na przykład przekształcenia organizacyjne podmiotów o złożonych strukturach wewnętrznych), zdarzenia mające miejsce w postępowaniu upadłościowym¹⁹⁰ lub egzekucyjnym. Do przejścia zakładu pracy mogą prowadzić również same zdarzenia faktyczne, a nie prawne (na przykład nieważna decyzja administracyjna), o ile zostały podjęte w dobrej wierze i raczej za akceptacją poprzedniego pracodawcy¹⁹¹, przy czym w wyroku z dnia z dnia 29 sierpnia 1995 r. I PRN 38/95¹⁹² Sąd Najwyższy przyjął, iż przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 k.p. ma miejsce także wówczas, gdy dotychczasowy i przejmujący pracodawcy nie działali zgodnie dla osiągnięcia tego celu, natomiast doszło do faktycznego przejęcia majątku i zadań zakładu pracy¹⁹³.

Jeżeli chodzi o łączenie, podział i przekształcenia spółek sytuacja nie jest tak jednoznaczna. Niejednolicie – w kontekście przejścia zakładu pracy - oceniana w doktrynie i judykaturze jest bowiem kwestia następstwa prawnego pod tytułem ogólnym (sukcesji uniwersalnej), a mianowicie czy w takiej sytuacji dochodzi do przejścia zakładu pracy, w rozumieniu art. 23¹ k.p. czy też sukcesja uniwersalna jest innym rodzajem zdarzenia prawnego, dalej idącym aniżeli przejście zakładu pracy, w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.¹⁹⁴ We wszystkich wyżej wymienionych przypadkach

¹⁸⁵ Wyrok SN z 14.06.2012 r. I PK 230/11, LEX nr 1243004.

¹⁸⁶ Wyrok SN z 3.12.2010 r. I PK 101/10, LEX nr 737253.

¹⁸⁷ Wyroki SN z: 21 lipca 1994 r., I PRN 48/94, Legalis nr 28744; 17.05.1995 r., I PRN 9/95, Legalis nr 29292; 28.04.1997 r., I PKN 122/97, Legalis nr 31070.

¹⁸⁸ Wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 511/98, OSNP 2000, nr 4, poz. 134; E. Kumor-Jeziarska, *Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu pracy*, Warszawa 2020, s. 62.

¹⁸⁹ A. Prusik, *Sukcesja praw i obowiązków w stosunkach pracy przy przejściu części zakładu pracy*, „Temidium”, 2016, nr 2, s. 47-53.

¹⁹⁰ Wyrok SN z 3.12.2010 r. I PK 101/10, LEX nr 737253.

¹⁹¹ Ł. Pisarczyk, *Przejście zakład pracy...*, s. 84–86; Wyrok SN z 24.03.2009 r., I PK 205/08 OSNP 2010/23-24/282.

¹⁹² Wyrok SN z 29.08.1995 r. I PRN 38/95, LEX nr 23557.

¹⁹³ Stanowisko odmienne wyraża Z. Hajn, *Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1996, nr 10, s. 19.

¹⁹⁴ A. Tomanek, *Konsekwencje połączenia spółek handlowych w zbiorowych stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2012, nr 10, s. 18-22; A. Kidyba, A. Witosz, *Restrukturyzacja spółek handlowych w świetle przepisów prawa pracy* [w:] A. Kidyba, A. Witosz, *Łączenie, podział i przekształcanie spółek handlowych*, Warszawa 2013, s. 393.

kodeks spółek handlowych wiąże z danym zdarzeniem (podziałem¹⁹⁵, połączeniem¹⁹⁶ lub przekształceniem¹⁹⁷) skutek w postaci wstąpienia w ogół praw i obowiązków. W niektórych orzeczeniach sądy stawały na stanowisku, iż przekształcenie jednej spółki w inną nie wiąże się z powstaniem skutków, przewidzianych w art. 23¹ k.p. Powyższy wniosek wyprowadzany jest z założenia, iż w przypadku sukcesji nie dochodzi do zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy, ale do kontynuacji tego samego pracodawcy, który uległ jedynie transformacji¹⁹⁸. Nie można również wykluczyć sytuacji, gdy przekształcenia spółki czy przeniesienie zorganizowanej części przedsiębiorstwa nie doprowadzą do zmiany pracodawcy¹⁹⁹. Z punktu widzenia przedmiotu niniejszej pracy istotna jest ocena skutków przejścia zakładu pracy w zakresie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych.

W pierwszej kolejności oczywiście należy powtórzyć, iż na skutek przejścia dochodzi wyłącznie do przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy, zachowana zostaje natomiast tożsamość samego stosunku pracy²⁰⁰. Wiąże się to z szeregiem konsekwencji. Po pierwsze zmiana podmiotowa pracodawcy dotyczy wszystkich pracowników zakładu pracy (lub jego przejętej części), których stosunek pracy istniał w chwili przejścia. A zatem również pracowników szczególnie chronionych, przebywających na urloпах macierzyńskich, wychowawczych²⁰¹, bezpłatnych, oraz tych będących w okresie wypowiedzenia. Co oczywiste stosunek pracy nie ustaje, pracownik zachowuje dotychczasowe warunki pracy i płacy²⁰² oraz kontynuuje „zakładowy” staż pracowniczy. Nowy pracodawca jest związany oświadczeniami woli, złożonymi przez dotychczasowego pracodawcę (na przykład oświadczenie o wypowiedzeniu, przyznaniu nagrody)²⁰³. Co więcej nowy pracodawca związany jest również dotychczasowymi warunkami pracy pracowników przejmowanych, wynikającymi z innych źródeł aniżeli umowa o pracę na przykład wynikającymi

¹⁹⁵ Art. 531 k.s.h.

¹⁹⁶ Art. 494. k.s.h.

¹⁹⁷ Art. 552 k.s.h.

¹⁹⁸ Wyrok SN z 12.02.2004 r. I PK 349/03, Legalis nr 66260.

¹⁹⁹ Sytuacja taka może mieć miejsce w przypadku, gdy w nowej strukturze organizacyjnej dana jednostka organizacyjna nadal będzie posiadać określone w art. 3 k.p. przymioty pracodawcy, na przykład samodzielna filia przedsiębiorstwa A zostaje zbyta przedsiębiorstwu B, gdzie nadal jest samodzielną jednostką.

²⁰⁰ A. Dubowik, *Tożsamość stosunku pracy po zmianie, [w:] Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 67.

²⁰¹ Wyrok SN z 6.02.2013 r., I PK 195/12, Legalis.

²⁰² Uchwała SN z 24.10.1997 r. III ZP 35/97, LEX nr 33084.

²⁰³ Wyrok SN z 13.05.1998 r. I PKN 101/98, Legalis nr 43283.

z przepisów prawa, które miały zastosowanie do poprzedniego pracodawcy²⁰⁴ lub aktów wewnętrznych zakładowych, dopóki nie wypowiedzi warunków pracy w tym zakresie lub nie zmieni ich poprzez porozumienie z pracownikiem. Jeżeli chodzi o obowiązujący u dotychczasowego pracodawcy zakładowy układ zbiorowy pracy, zgodnie z art. 241⁸ k.p. w okresie roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Brak jest analogicznego przepisu, który miałby zastosowanie do innych porozumień zbiorowych, aniżeli układ zbiorowy, bądź regulaminów. W konsekwencji postanowienia dotychczasowych porozumień lub regulaminów (na przykład wynagradzania) obowiązują pracowników przejmowanego zakładu, ale jako element indywidualny ich warunków pracy i płacy, a zatem mogą zostać przez nowego pracodawcę wypowiedziane lub zmienione za porozumieniem z pracownikiem. W obu przypadkach jednak – zarówno zastosowania układu zbiorowego, jak i porozumień i regulaminów, nie dochodzi do inkorporowania układu zbiorowego lub regulaminu pracy do nowego zakładu, ale do ich indywidualnego zastosowania do poszczególnych pracowników. Zastosowanie obowiązujących u dotychczasowego pracodawcy układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania nie obejmuje zatem pracowników dotychczas zatrudnionych u nowego pracodawcy, a jedynie pracowników przejętych.

Zdaniem Z. Hajna nowy pracodawca przejmuje z mocy prawa wszystkie – zarówno majątkowe, jak i niemajątkowe – prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy, w tym także z klauzul autonomicznych, jak na przykład z umowy o współodpowiedzialności materialnej pracowników²⁰⁵. Skutek ten nie obejmuje natomiast praw i obowiązków wynikających z innych stosunków prawnych związanych z zatrudnianiem pracowników, na przykład z umowy ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków, a także z cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, takich jak umowa zlecenia, agencyjna, nakładcza i tym podobne²⁰⁶.

Specyficzny przypadek dotyczy oceny związania nowego pracodawcy umową lub klauzulą o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Rozstrzygając zagadnienie

²⁰⁴ Uchwała SN z 11.03.1998 r., III ZP 3/98, LEX nr 32567.

²⁰⁵ Z. Hajn, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim a prawo pracy UE*, „Monitor Prawa Pracy”, 2004, nr 5, s. 123.

²⁰⁶ Tamże s.123.

prawne, przekazane przez Sąd Okręgowy w Poznaniu, 6 maja 2015 r. Sąd Najwyższy podjął uchwałę w sprawie III PZP 2/15, stwierdzając iż artykuł 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą²⁰⁷. W uzasadnieniu przedmiotowej uchwały Sąd Najwyższy przeprowadził analizę dotychczasowego dorobku doktryny i judykatury, wypracowanego na tle oceny charakteru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, i doszedł do przekonania, iż umowa ta nie uzupełnia treści umowy o pracę, a zatem nie znajduje do niej zastosowania art. 23¹ k.p. Skutek przejścia z art. 23¹ k.p. nie obejmuje bowiem praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane. Rodzi się zatem pytanie czy zaprezentowana przez Sąd Najwyższy argumentacja może znaleźć posiłkowo zastosowanie w odniesieniu do utworów pracowniczych.

W literaturze i orzecznictwie sądowym brak jest w zasadzie odniesień do kwestii nabycia autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych w kontekście przejścia zakładu pracy. Dokonując analizy obowiązującej regulacji rodzi się jednak kilka zasadniczych pytań. W pierwszej kolejności należy rozważyć jaki wpływ ma przejście zakładu pracy na utwory pracownicze wykonane i przekazane pracodawcy przed przejściem zakładu pracy. Jest to sytuacja – jak by się wydawało – najbardziej klarowna. Nabycie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego jest zdarzeniem prawnym, które powoduje przeniesienie praw majątkowych na dobrach niematerialnych, jakim jest utwór, na pracodawcę. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do utworu pracowniczego z chwilą przyjęcia utworu. Ponadto z chwilą przyjęcia utworu pracodawca nabywa własność przedmiotu, na którym utwór utrwalono. Tym samym w przypadku utworów, które zostały przyjęte przez pracodawcę przed przejściem zakładu pracy, nie ulega wątpliwości, iż podmiotem który uzyskał przysporzenie w postaci autorskich praw majątkowych do utworu, jest pracodawca zatrudniający pracownika w chwili przyjęcia jego utworu. Nabycie autorskich praw majątkowych jest zdarzeniem podobnym do nabycia własności, tyle że nie mówimy o prawie do określonego przedmiotu materialnego, a do wytworu intelektualnego, jedynie utrwalonego na nośniku materialnym. Przepisy o przejściu zakładu pracy przewidują wstąpienie nowego pracodawcy w miejsce dotychczasowego pracodawcy i związanie go

²⁰⁷ Uchwała SN z 6.05.2015 r. III PZP 2/15, LEX nr 1676374.

treścią dotychczasowych stosunków pracy. Co więcej z przejściem zakładu pracy wiąże się również przeniesienie na nowego pracodawcę odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy. Pytanie zatem czy nowy pracodawca, aż tak dalece wstępuje w sytuację prawną dotychczasowego pracodawcy, iż przejście rodzi skutki dotyczące nabytych już praw autorskich majątkowych. Tak jak zostało wyżej wspomniane, brak jest w tym zakresie stanowiska tak judykatury jak i doktryny, a same przepisy również wprost tej kwestii nie rozstrzygają. Uwzględniając jednak, iż przepisy o przejściu zakładu pracy mają mieć funkcję gwarancyjną i ochronną względem pracowników, brak jest raczej argumentów, które przemawiałyby za uznaniem, iż konstrukcja z art. 23¹ k.p. aż tak istotnie wpływa na stosunki między pracodawcą dotychczasowym i nowym, iż powoduje również przejście autorskich praw majątkowych. Nabycie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego, pomimo że osadzone w relacji pracowniczej, stanowi jednak nabycie prawa, w wymiarze cywilnoprawnym. Już nabyte prawa autorskie nie stanowią treści stosunku pracy w chwili przejścia zakładu pracy, a stanowią prawo, które stało się aktywem dotychczasowego pracodawcy. 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 pracownicznych, 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 pracownicznych. Co więcej autorskie prawa majątkowe mogą stanowić składową przedsiębiorstwa, co wynika wprost z treści art. 55¹ pkt 7 k.c., zgodnie z którym przedsiębiorstwo jest zorganizowanym zespołem składników niematerialnych i materialnych przeznaczonym do prowadzenia działalności gospodarczej, obejmującym między innymi majątkowe prawa autorskie i majątkowe prawa pokrewne. Zbycie przedsiębiorstwa powoduje zatem również przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworów pracownicznych, jeżeli wchodziły one w skład przedsiębiorstwa w chwili zbycia. O tym kiedy autorskie prawa majątkowe wchodzi w skład przedsiębiorstwa decyduje ich przynależność do przedsiębiorstwa w znaczeniu przedmiotowo-funkcyjnym, w jakim występuje w art.

55¹ k.c.²⁰⁸ Jak podnosi się w literaturze przedsiębiorstwo jest zorganizowanym zespołem składników niematerialnych i materialnych przeznaczonym do prowadzenia działalności gospodarczej. Wykorzystanie w treści przepisu wyrazu „zespół” nie jest przypadkowe, implikuje on bowiem występowanie czynnika porządkującego, a więc wskazuje na element organizacji oraz funkcjonalnego powiązania różnorodnych składników przedsiębiorstwa. Zespół to coś więcej niż przypadkowy zbiór rzeczy i praw, to również odpowiednio zorganizowana, funkcjonalna całość²⁰⁹. Jak podnosi Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r. I UK 389/07²¹⁰ przedsiębiorstwo stanowi zorganizowany kompleks majątkowy przeznaczony do prowadzenia działalności produkcyjnej, handlowej lub usługowej, w którym decydującą rolę odgrywają więzi funkcjonalne i organizacyjne łączące poszczególne i różnorodne zarazem składniki w jednolitą całość. W czynniku organizacji, który wiąże poszczególne elementy składające się na przedsiębiorstwo, postrzega się istotę zjawiska gospodarczo-prawnego, jakim jest przedsiębiorstwo. Czynnikiem ten indywidualizuje przedsiębiorstwo, łącząc w niepowtarzalny sposób różnorodne elementy wchodzące w jego skład. Dzięki elementowi organizacji przedsiębiorstwo alienuje się (wyodrębnia) od osoby przedsiębiorcy oraz od majątku przedsiębiorstwa. Majątek ten bowiem stanowi tylko materialną podstawę organizacji. Co więcej przedsiębiorstwo ma charakter dynamiczny – składniki składające się na jego substrat majątkowy, jak również elementy organizacyjne z natury rzeczy nie mają zazwyczaj charakteru statycznego, ulegają zmianom w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej przez podmioty (przedsiębiorców), którym przysługuje prawo do przedsiębiorstwa²¹¹. Do przedsiębiorstwa przysługuje odrębne prawo podmiotowe, które wprawdzie nie jest prawem własności *sensu stricto* (w rozumieniu prawa rzeczowego), lecz pod względem swojej treści jest z nim zbieżne²¹². Pomimo rozbieżnych ocen, przeważająca jest koncepcja, iż przedsiębiorstwo jest niematerialnym dobrem *sui generis*²¹³, które jest przedmiotem prawa podmiotowego na przedsiębiorstwie o charakterze bezwzględnym. Nie jest ono natomiast samym zbiorem rzeczy, ani też rzeczą zbiorową²¹⁴.

²⁰⁸ Wyrok SN z 21.10.2010 r. IV CSK 118/10, LEX nr 688489.

²⁰⁹ M. Habdas [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna (art. 1-125)*, (red.) M.Fras, Warszawa 2018, art. 55(1), s. 404-405.

²¹⁰ Wyrok SN z 3.06.2008 r., I UK 389/07, LEX nr 523234.

²¹¹ Postanowienie SN z 24.01.2013 r. V CSK 79/12, LEX nr 1296718.

²¹² M. Habdas, *Przedsiębiorstwo jako przedmiot stosunków praworzeczowych*, Katowice 2007, s.117.

²¹³ M. Safjan (red.), *Prawo cywilne – część ogólna. System Prawa Prywatnego tom 1*, Warszawa 2012, s. 1350-1351.

²¹⁴ Uchwała SN z 17.09.2008 r. III CZP 78/08, LEX nr 446649.

Należy również odnotować, iż do przeniesienia majątkowych praw autorskich do utworów pracowniczych może dojść również w razie zbycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa. W obrębie przedsiębiorstwa w znaczeniu przedmiotowym mogą bowiem występować zorganizowane części. Oczywiście ocena konkretnych sytuacji faktycznych jest kazuistyczna i wymaga szerokiego spojrzenia na zasady działania danego przedsiębiorstwa. W literaturze próbuje się jednak wyróżnić kryteria, które należy badać przy ocenie czy pewne elementy przedsiębiorstwa, mają cechy zorganizowanej części. W pewnym uproszczeniu można zatem uznać, iż cechy wyróżniające zorganizowanej części przedsiębiorstwa to:

- 1) przynależność do przedsiębiorstwa,
- 2) istnienie organizacyjnego wyodrębnienia (ze względu na położenie, system organizacyjny, przydzielone zadania gospodarcze, a zwłaszcza samodzielnie sporządzający bilans) kompleks składników o charakterze materialnym i niematerialnym;
- 3) funkcjonalne powiązanie²¹⁵.

W piśmiennictwie wyszczególniono zakład (oddział, filię) przedsiębiorstwa w rozumieniu wąskim i szerokim. Węższe rozumienie zakładu oznacza wewnętrzną jednostkę organizacyjną przedsiębiorstwa, która posiada w jakimś stopniu podmiotowość (raczej: samodzielność) prawną, jak to się zdaje mieć miejsce na gruncie, na przykład prawa pracy. W szerszym znaczeniu chodzi o wewnętrzną jednostkę organizacyjną przedsiębiorstwa, której wyodrębniona oraz względna samodzielność w ramach tego przedsiębiorstwa oparta jest na regułach wewnętrznych (na przykład statucie spółki) albo na stanie faktycznym²¹⁶.

Zazwyczaj przeniesienie zorganizowanej części przedsiębiorstwa będzie również powodowało przejęcie części zakładu pracy, gdyż zorganizowana część przedsiębiorstwa zazwyczaj będzie posiadała również cechy części zakładu pracy. Jak zostało już wyżej powiedziane część zakładu pracy, która może być przedmiotem przejścia, jest to zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników. Nie można również wykluczyć przypadku, iż zorganizowana część przedsiębiorstwa, będzie nie częścią, a samodzielnym pracodawcą (tzw. pracodawcą wewnętrznym).

²¹⁵ M. Safjan (red.), *Prawo cywilne (...)*, s. 1352-1353; cyt. tam: S. Włodyka, *Strategiczne umowy przedsiębiorców*, Warszawa 2000, s. 40, 41.

²¹⁶ M. Safjan (red.), *Prawo cywilne...*, s. 1353.

Poza przypadkami zbycia przedsiębiorstwa, może dojść również do innych czynności o charakterze obligacyjnym lub rzeczowym, które będą prowadziły do powstania po stronie przysporzonego określonych uprawnień do korzystania z przedsiębiorstwa i/lub pobierania z niego pożytków. Chodzi o czynności takie jak oddanie przedsiębiorstwa w najem, dzierżawcę, ustanowienie użytkownika. We wszystkich tych przypadkach dojdzie do przejęcia zakładu pracy. Nie dojdzie jednak do przeniesienia autorskich praw majątkowych, a co najwyżej do ustanowienia określonych uprawnień do tych praw.

Bardziej wątpliwa w kontekście przejścia zakładu pracy jest natomiast sytuacja prawna pracowniczych:

- utworów nieukończonych,
- utworów ukończonych, ale jeszcze nieprzejętych przez pracodawcę,
- utworów przyjętych, których rozpowszechniania nie rozpoczęto.

W perspektywie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych znaczenie dla nabycia lub ewentualnej utraty praw autorskich majątkowych przez pracodawcę mają dwa zdarzenia prawne. Pierwsze z nich to przyjęcie utworu przez pracodawcę, które może nastąpić w sposób faktyczny lub fikcyjny (upływ 6 miesięcznego terminu od dostarczenia utworu, który skutkuje uznaniem, że utworów został przyjęty bez zastrzeżeń). W tej grupie można ująć również utwory nieukończone, które mogą, choć nie muszą, zostać przyjęte przez pracodawcę. Drugim zdarzeniem jest powrót praw autorskich majątkowych do pracownika, na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, w przypadku bezskutecznego wezwania pracodawcy przez pracownika do rozpowszechniania utworu, jeżeli pracodawca pomimo upływu 2-letniego (dyspozytywnego) terminu od przyjęcia utworu nie podjął się jego rozpowszechniania. Przepis art. 12 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych z założenia ma chronić twórczość pracowniczą przed jej potencjalnym zaprzepaszczeniem przez pracodawcę²¹⁷. Zastosowanie cytowanych przepisów nie budzi wątpliwości, jeżeli w ciągu całego procesu twórczego oraz istotnego normatywnie okresu po przyjęciu utworu, zachowana jest tożsamość stron stosunku pracy. Wątpliwości mogą

²¹⁷ Jak wskazuje E. Ferenc-Szydełko i inni autorzy te 2 lata wskazane przez przepis to czas zdecydowanie za długi jak na obecne tempo zmieniającego się świata. Wydaje się, że nawet jeden rok wyczekiwania dzieła na rozpowszechnienie jest rujnujący, zważywszy, że utwory pracownicze są z reguły tworzone nie w konwencji "sztuka dla sztuki", ale z uwzględnieniem potrzeb rynku, gdzie wymagania i mody szybko się zmieniają. Kwestię tę można inaczej uregulować w umowie (E. Ferenc-Szydełko, *Ustawa o prawie autorskim...*, s. 99).

natomiast rodzić przypadki, gdy w tym czasie dojdzie do rozwiązania stosunku pracy lub wystąpią zmiany podmiotowe po stronie pracodawcy. Literalna wykładnia przepisu prowadziaby do wniosku, że tylko pracodawca może przyjąć utwór pracowniczy i tylko do pracodawcy pracownik może skierować wezwanie do rozpowszechnienia utworu, jeżeli do takiego rozpowszechnienia nie dojdzie. Oznaczałoby to, że w razie ustania stosunku pracy czy przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (pomijając przypadki sukcesji) pracownik nie mógłby oczekiwać przyjęcia utworu, ani skierować wezwania do rozpowszechniania. Podobna trudność pojawia się w sytuacji przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworu na osobę trzecią, która utworu nie rozpowszechni. 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 pracodawcy pozostaje uprawniony z tytułu autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego, ewentualne wezwanie pracownik powinien skierować do byłego pracodawcy.

Jeżeli natomiast dotychczasowy pracodawca wyzbył się praw autorskich majątkowych na rzecz osoby trzeciej, posiłkując się interpretacjami, wyrażonymi na gruncie art. 57 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, można postawić tezę o warunkowości przeniesienia praw na tą osobę przez pracodawcę, a co za tym idzie skutki będą zależne od wiedzy dłużnika. Jak wskazuje A.Niewęglowski²¹⁸, pomimo zbycia praw autorskich majątkowych, autor może wykonać prawo odstąpienia lub wypowiedzenia umowy. Tym niemniej, jeśli prawa autorskie zostały już przeniesione na osobę trzecią, skomplikuje to pozycję prawną twórcy. W takiej sytuacji autor dopuszcza zastosowanie art. 92 k.c. Ilekroć nabywca majątkowych praw autorskich był w dobrej wierze (nie wiedział, że zbywca zobowiązał się wobec twórcy rozpowszechnić utwór), zachowuje prawa autorskie. Odstępujący od umowy autor musi liczyć się wtedy z tym, że praw autorskich nie odzyska. Jeśli jednak osoba trzecia wiedziała, że zbywca miał obowiązek dzieło rozpowszechnić, zastosowanie powinien znaleźć art. 92 § 1 k.c. Była ona w złej wierze, co powoduje, że rozporządzenie autorskimi prawami majątkowymi traci moc. W konsekwencji odstępujący od umowy twórca będzie mógł domagać się od swojego kontrahenta przeniesienia praw autorskich. Proponowana przez A.Niewęglowskiego interpretacja ma w polu widzenia zachowanie równowagi pomiędzy dwoma czynnikami tj. interesem twórcy związany z niezakłóconym upowszechnianiem

²¹⁸ A. Niewęglowski, Prawo autorskie. Komentarz..., s. 710

jego dzieł i ochroną osób trzecich w dobrej wierze²¹⁹. Zastosowanie powyższej koncepcji do utworów pracowniczych musiałoby prowadzić do wniosku, że o ile osoba trzecia wiedziała, że prawa te pochodzą od pracownika, oznacza to, że powinna również wiedzieć o obowiązku rozpowszechnienia, który wynika wprost z przepisów. W efekcie, pomimo zbycia autorskich praw majątkowych przez pracodawcę, mogłoby dojść do zwrotnego przeniesienia praw na pracownika.

Należy wspomnieć, że w doktrynie przyjmuje się, że z uprawnienia do odstąpienia od umowy może skorzystać nie tylko twórca, ale też każdy podmiot autorskich praw majątkowych, niezależnie od tego, czy prawa te zostały nabyte w sposób pierwotny czy pochodny – a zatem bez względu na podstawę prawną nabycia. Wśród uprawnionych wymienia się zarówno producenta utworu audiowizualnego, nabywcę autorskich praw majątkowych, jak i pracodawcę twórcy utworu pracowniczego. Takie szerokie rozumienie adresatów normy z art. 57 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych prezentują między innymi J.Szyjewska-Bagińska²²⁰, T.Targosz²²¹, A.Gołaszewska²²².

1.2.3.2. Śmierć i inne przypadki ustania bytu prawnego pracodawcy

Kolejnym istotnym zagadnieniem związanych z nabyciem autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych jest zagadnienie skutków prawnych śmierci pracodawcy, będącego osobą fizyczną oraz innych przypadków utraty bytu przez pracodawcę.

Przepisy kodeksu pracy, regulujące skutki śmierci pracodawcy, będącego osobą fizyczną, zostały istotnie zmienione, mocą ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw²²³, która weszła w życie 25 listopada 2018 r. W okresie bezpośrednio poprzedzającym wejście w życie tejże ustawy, kodeks pracy przewidywał, iż z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, chyba że doszło do

²¹⁹ Tamże, s. 710.

²²⁰ J. Szyjewska-Bagińska, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, (red.) E. Ferenc-Szydełko, Warszawa 2016, s. 154.

²²¹ T. Targosz, *Komentarz do wybranych przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, (red.) D. Flisak, Warszawa 2016, s. 195.

²²² A. Gołaszewska [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, (red.) W. Machała, R.M. Sarbiński, Warszawa 2019, s. 975.

²²³ *Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw* (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 170).

przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹k.p. Aktualnie nadal, co do zasady, dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy, ale katalog przypadków wyłączających ten skutek został poszerzony o przypadki związane z ustanowieniem zarządu sukcesyjnego. Do wygaśnięcia stosunku pracy dojdzie zatem w przypadku, gdy:

- pracodawca nie był przedsiębiorcą, wpisanym do CEIDG, i nie prowadził przedsiębiorstwa,
- pracodawca był przedsiębiorcą, wpisany do CEIDG, ale nie prowadził przedsiębiorstwa,
- pracodawca był przedsiębiorcą, który nie był wpisany do CEIDG, i nie doszło do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę,
- pracodawca był przedsiębiorcą, wpisany do CEIDG, ale nie doszło do ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, a w terminie 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, osoba, o której mowa w art. 14 ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw, albo zarządca sukcesyjny nie uzgodni z pracownikiem, na mocy pisemnego porozumienia stron, że stosunek pracy będzie kontynuowany na dotychczasowych zasadach,
- pracodawca był przedsiębiorcą, wpisany do CEIDG i ustanowił zarząd sukcesyjny, który wygasł, a nie doszło do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę.

Stosunek pracy nie wygaśnie jeżeli:

- doszło do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę,
- ustanowiono zarząd sukcesyjny z chwilą śmierci pracodawcy,
- nie ustanowiono zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, ale w terminie 30 dni od dnia śmierci pracodawcy osoba, o której mowa w art. 14 ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw, albo zarządca sukcesyjny uzgodni z pracownikiem, na mocy pisemnego porozumienia stron, że stosunek pracy będzie kontynuowany na dotychczasowych zasadach 1) do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego albo wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego - jeżeli porozumienie z pracownikiem zawiera osoba, o której mowa w art. 14 omawianej ustawy lub 2) do dnia wygaśnięcia zarządu

sukcesyjnego - jeżeli porozumienie z pracownikiem zawiera zarządca sukcesyjny.

Odnosząc powyższe uwagi do kwestii związanych z autorskimi prawami majątkowymi do utworów pracowniczych, jeżeli nie dochodzi do przejścia zakładu pracy i nie ustanowiono również zarządcy sukcesyjnego, stosunek pracy wygasa, a prawa autorskie majątkowe, które przeszły na pracodawcę, przed jego śmiercią, wejdą do masy spadkowej. Problematyczna natomiast jest odpowiedź na pytanie czy w takim przypadku pracownikowi przysługuje uprawnienie, o którym mowa w art. 12 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych i ewentualnie względem kogo. W mojej ocenie 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. Wprawdzie osoby te, zgodnie z art. 63² § 2 k.p. nie wstępują w rolę pracodawcy, a zatem nie stają się stroną umowy o pracę z pracownikiem, jednocześnie jednak pod względem cywilistycznym dochodzi do sukcesji praw autorskich majątkowych. Uwzględniając zatem fakt, że spadkobiercy wstępują w ogół praw i obowiązków zmarłego pracodawcy, trudno byłoby odmówić pracownikowi prawa domagania się rozpowszechniania utworu.

W wypadku natomiast, gdy dochodzi do powołania zarządcy sukcesyjnego, stosunek pracy jest kontynuowany. Zarząd sukcesyjny jest to forma czasowego przejęcia zarządzania przedsiębiorstwem zmarłego pracodawcy. Zarząd sukcesyjny może zostać ustanowiony zarówno za życia przedsiębiorcy, jak i po jego śmierci – decyzją spadkobierców. Ustawa o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw²²⁴ ma zastosowanie do przypadków, gdy zmarły przedsiębiorca (wpisany do CEIDG) prowadził działalność gospodarczą z wykorzystaniem przedsiębiorstwa. Ustawa wprowadza specyficzne pojęcie „przedsiębiorstwa w spadku”, które obejmuje składniki niematerialne i materialne, przeznaczone do wykonywania działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę, stanowiące mienie przedsiębiorcy w chwili jego śmierci. Z brzmienia art. 1 i 2 omawianej ustawy wynika konieczność pojmowania przedsiębiorstwa w spadku jako całości – jednego zbioru składników (mienia) przeznaczonych do wykonywania

²²⁴ Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 170).

działalności gospodarczej²²⁵. Przedsiębiorstwo w spadku charakteryzuje się więc tym, że po pierwsze, powstaje dopiero w chwili śmierci przedsiębiorcy, po drugie, bazuje na składnikach wykorzystywanych przez przedsiębiorcę do prowadzenia jego działalności za życia, po trzecie, obejmuje wszystkie składniki – zarówno majątkowe, jak i niemajątkowe – wykorzystywane do prowadzenia działalności gospodarczej²²⁶. Przepisy ustawy nie przyznają jednak wyraźnie przedsiębiorstwu w spadku ani osobowości prawnej, ani zdolności do czynności prawnych, w związku z tym wyodrębniona organizacyjnie masa majątkowa będzie miała właścicieli cywilnoprawnych (na przykład spadkobierców w określonych częściach)²²⁷.

Niewątpliwie elementem przedsiębiorstwa są autorskie prawa majątkowe do utworów pracowniczych, jako prawa na dobrach niematerialnych, co wynika wprost z art. 55¹ pkt 7 k.c. Co istotne z ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw wynika również, iż w skład przedsiębiorstwa wchodzi składniki materialne i niematerialne, nabyte przez zarządcę sukcesyjnego albo na podstawie czynności, o których mowa w art. 13 omawianej ustawy, w okresie po śmierci przedsiębiorcy do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego. Oznacza to, iż zarządca sukcesyjny ma prawo nabywania praw ze skutkiem dla przedsiębiorstwa w spadku.

Zarząd sukcesyjny jest specyficzną formą zastępstwa pośredniego. Zgodnie z art. 21 ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw zarządca sukcesyjny działa w imieniu własnym, na rachunek właściciela przedsiębiorstwa w spadku. Zarządca sukcesyjny posiada zdolność procesową może pozywać i być pozywany w sprawach wynikających z wykonywanej przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej lub prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku oraz brać udział w postępowaniach administracyjnych, podatkowych i sądownoadministracyjnych w tych sprawach. Funkcja zarządcy sukcesyjnego jest specyficzna i posiada pewne cechy zastępcy pośredniego. Jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw instytucja

²²⁵ P. Blajer, *Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Pytania i odpowiedzi. Wzory pism. Przepisy*, Warszawa 2018, s. 60; R. Wrzecionek, *Charakter prawny przedsiębiorstwa w spadku* [w:] *Zarządca sukcesyjny przedsiębiorstwa w spadku. Status i charakter prawny*, Warszawa 2020, s. 96.

²²⁶ P. Aleksiejuk, K. Wojarska-Aleksiejuk, *Ustawa o zarządzie sukcesyjnym w kontekście sukcesji firm rodzinnych w Polsce*, „Nowy Przegląd Notarialny”, 2019, nr 1, s. 49.

²²⁷ Tamże, s. 50.

zarządu sukcesyjnego jest specyficzna na tyle, że nie odpowiada w pełni żadnej z form przedstawicielstwa ani klasycznemu zastępstwu pośredniemu²²⁸. Działania zarządcy sukcesyjnego mają skutki bezpośrednio w majątku przedsiębiorstwa. Świadczenia dochodzone przez zarządcę sukcesyjnego lub od zarządcy podlegają zasadzeniu na rzecz lub od właścicieli przedsiębiorstwa w spadku²²⁹. Zarządca sukcesyjny działa w imieniu własnym, na rachunek właściciela przedsiębiorstwa w spadku. Definicja zarządcy sukcesyjnego w aspekcie przedmiotowym obejmuje skutki czynności zarządcy w majątku spadku, natomiast w ujęciu podmiotowym – właścicieli przedsiębiorstwa w spadku²³⁰. Instytucja zarządcy sukcesyjnego tym samym przejmuje zakresy działania z obu form zastępstwa – zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego. W stosunkach zewnętrznych znajduje zastosowanie konstrukcja zastępcy pośredniego, gdzie czynności są dokonywane we własnym imieniu zarządcy. Formuła zastępstwa bezpośredniego ma z kolei zastosowanie w relacji wewnętrznej, tj. między zarządcą a właścicielem przedsiębiorstwa w spadku. Zarządca nie nabywa praw ani nie zaciąga zobowiązań do swojego majątku, jego działania z mocy prawa rodzą skutki prawne dla właściciela przedsiębiorstwa w spadku²³¹.

Zgodnie z art. 31 ust. 2 ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw w okresie od chwili śmierci przedsiębiorcy do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego uprawnienia i obowiązki pracodawcy wykonuje zarządca sukcesyjny, a w przypadku jego braku - osoby, o których mowa w art. 14 wyżej wymienionej ustawy. Ponadto za zobowiązania związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa w spadku solidarną odpowiedzialność ponoszą właściciele przedsiębiorstwa w spadku. Zarządca sukcesyjny nie ponosi odpowiedzialności za zobowiązania zaciągnięte na rachunek właściciela. W związku z tym rodzi się pytanie kto – w okresie obowiązywania zarządu sukcesyjnego – jest pracodawcą. Z jednej strony z ustawy nie wynika, że staje się nim zarządca sukcesyjny, skoro tylko wykonuje on prawa i obowiązki pracodawcy. Konstrukcja ta wydaje się podobna do funkcji syndyka w postępowaniu upadłościowym, który w sprawach dotyczących masy upadłości dokonuje czynności w imieniu własnym na rachunek

²²⁸ Druk sejmowy nr 2293, s. 38.

²²⁹ J. Zawadzka, *Ustawa o zarządzie sukcesyjnym - zagadnienia istotne z perspektywy kontrahentów przedsiębiorcy, Transformacje prawa prywatnego*, 2020, nr 1, s. 131-156.

²³⁰ M. Sieradzka, *Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej — analiza i ocena nowych rozwiązań prawnych (cz. I)*, „Monitor Prawniczy”, 2018, nr 22, s. 1198.

²³¹ K. Kosowska, *Status prawny, w tym podatkowy, przedsiębiorstwa w spadku oraz zarządcy sukcesyjnego. Wybrane problemy*, „Przeгляд Podatkowy”, 2020, nr 8, s. 46-55.

upadłego (art. 160 ust. 1 ustawy Prawo upadłościowe²³²), przy czym przeważa stanowisko, iż syndyk nie staje się pracodawcą, a jest osobą uprawnioną do dokonywania czynności w sprawach pracowniczych, w rozumieniu art. 3¹ k.p.²³³ W przypadku zarządu sukcesyjnego, zarządca działa w imieniu właścicieli przedsiębiorstwa, którzy – w okresie działania zarządcy – mogą nie być jeszcze podmiotowo określone²³⁴. W takim ujęciu wszelkie prawa i obowiązki nabyte przez zarządcę oraz zaciągnięte przez niego zobowiązania, nie wymagają przeniesienia na właściciela przedsiębiorstwa w spadku czy przejęcia przez niego²³⁵. Z przeprowadzonej analizy wynika zatem, że zarządca sukcesyjny wykonuje prawa i obowiązki pracodawcy, przy czym nabywa on składniki majątkowe, w tym majątkowe prawa autorskie, na rzecz spadkobierców przedsiębiorstwa w spadku. Okres od dnia śmierci pracodawcy do dnia wygaśnięcia umowy o pracę albo dokonania uzgodnienia o kontynuacji zatrudnienia, albo wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę w istocie jest okresem przejściowym. Nie zmienia to jednak faktu, że w omawianym okresie nie ma sprecyzowanej osoby pracodawcy (mamy do czynienia z pracodawcą hipotetycznym). O tym, kto jest pracodawcą, będzie wiadomo dopiero po ustaleniu, na kogo w wyniku spadkobrania przejdzie zakład pracy. Zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego przyjąć wówczas należy, że osoba, która przejęła zakład pracy, stała się pracodawcą w chwili śmierci poprzedniego pracodawcy²³⁶.

Okres od dnia śmierci pracodawcy do dnia wygaśnięcia umowy o pracę albo dokonania uzgodnienia zgodnie z art. 63² § 5 i 6 k.p., albo rozwiązania umowy o pracę zgodnie z art. 63² § 7 k.p. jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia²³⁷. W okresie tym osoba, o której mowa w art. 14 ustawy o zarządzie sukcesyjnym, a jeżeli został ustanowiony zarząd sukcesyjny - zarządca sukcesyjny, może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zgodnej z jego umową o pracę, określając okres wykonywania pracy przez pracownika i wymiar czasu pracy. Uzasadnione jest w tym przypadku przyjęcie, że zarządca sukcesyjny może przyjąć utwór pracowniczy od pracownika, może również być

²³² Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1520 z późn. zm.).

²³³ Wyrok SN z 18.06.2002 r, I PKN 171/01, Legalis 62045; wyrok NSA z 1.02.2017 r. I OSK 1745/16 Legalis nr 1901291; wyrok SN z 18.6.2002 r. I PKN 171/01, Legalis nr 62045.

²³⁴ S. Babiarz [w:] M. Jaśniewicz, S. Babiarz, *Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej*. Komentarz, Warszawa 2021, s. 178.

²³⁵ K. Kopaczyńska-Pieczniak, *Status prawny zarządcy sukcesyjnego*, „Przegląd Prawa Handlowego”, 2018, nr 12, s. 4-11.

²³⁶ J. Stelina, *Stosunek pracy bez pracodawcy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 7, s. 30.

²³⁷ K. Jaśkowski, *Śmierć pracodawcy i zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2018, nr 12, s. 25-31.

adresatem wezwania, o którym mowa w art. 12 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Prawa autorskie majątkowe do utworów pracowniczych natomiast są nabywane na rzecz właścicieli przedsiębiorstwa w spadku, pomimo że mogą oni nie być ustaleni w chwili przyjęcia utworu przez zarządcę sukcesyjnego. Wydaje się również, że prawa te nabędzie również Skarb Państwa lub gmina, jeżeli dojdzie do dziedziczenia na ich rzecz, pomimo że podmioty te nie nabędą statusu pracodawcy.

Jeżeli chodzi o upadłość pracodawcy, jak już zostało wyżej zasygnalizowane, nie powoduje ona wygaśnięcia stosunków pracy²³⁸. Upadły pracodawca nadal posiada zdolność prawną i pozostaje stroną stosunku pracy. Syndyk nie jest również pracodawcą dla osób, które zatrudni w trakcie trwania postępowania upadłościowego²³⁹. W zależności od rodzaju prowadzonego postępowania – likwidacyjnego lub układowego – zmienia się tylko osoba, odpowiadająca za zarządzanie upadłym przedsiębiorstwem. W sprawach dotyczących masy upadłości syndyk dokonuje czynności we własnym imieniu na rachunek upadłego, przy czym do syndyka należy ocena, czy dana czynność nie wykracza poza cel postępowania upadłościowego i nie narusza interesu wierzycieli. W razie przekroczenia tych granic może ponosić z tego tytułu odpowiedzialność zarówno dyscyplinarną (odwołanie przez sędziego komisarza), jak i majątkową²⁴⁰.

Zarządca powoływany jest w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu. Zgodnie z art. 183 p.u.n

Dalszy los autorskich praw majątkowych będzie natomiast zależny od tego w jaki sposób postępowanie upadłościowe się potoczy. Jeżeli dojdzie do zakończenia postępowania, byt prawny pracodawcy ustanie. W przypadku natomiast umorzenia postępowania lub zrealizowania układu, upadły może nadal pozostać uprawnionym z tytułu autorskich praw majątkowych. W toku postępowania upadłościowego może dojść również do sprzedaży przedsiębiorstwa bądź jego zorganizowanej części, co będzie skutkowało przejściem zakładu pracy (dotyczy to również skutków tzw. *pre-packu*)²⁴¹.

Likwidacja z kolei jest procesem, prowadzącym do zakończenia działalności i bytu jednostki organizacyjnej. Jako zdarzenia powodujące likwidację należy wskazać

²³⁸ A. Tomanek, *Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu a stosunki pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2004, nr 11, s. 22.

²³⁹ A. Hrycaj, *Pozycja prawna oraz prawa i obowiązki syndyka masy upadłości według prawa pracy - zagadnienia wybrane*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2007, nr 4, s. 17.

²⁴⁰ M. Latos-Miłkowska, *Zakres kompetencji syndyka, zarządcy i likwidatora w stosunku pracy* [w:] *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika*, M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2005, s. 215.

²⁴¹ Wyrok TS z 22.06.2017 r., C-126/16, *Federatie Nederlandse Vakvereniging, I In. V. Smallsteps Bv, Zotsis* 2017, nr 6, poz. I-489, LEX nr 2307961.

przede wszystkim, te uregulowane na gruncie kodeksu spółek handlowych tj. uchwałę wspólników (organu właścicielskiego), zaistnienie przyczyn wskazanych w umowie lub statucie spółki (na przykład art. 58 i art. 67, art. 270, art. 459 k.s.h.), wyrok sądu rozwiązujący spółkę. W przypadku innego rodzaju jednostek, przyczyny likwidacji wynikają z ustaw szczególnych, w tym między innymi z ustawy o fundacjach²⁴², ustawy o przedsiębiorstwach państwowych²⁴³ i szeregu innych aktów prawnych. Do rozwiązania jednostki może dojść również bez przeprowadzenia postępowania likwidacyjnego²⁴⁴.

Rodzi się pytanie co dzieje się z majątkowymi prawami autorskimi nabytymi przez pracodawcę, po jego rozwiązaniu, a w szczególności czy prawa te mogą wrócić do pracownika. Oczywiście problem nie dotyczy sytuacji, gdy prawa te zostały rozdysponowane jeszcze przed rozwiązaniem pracodawcy. Nie sposób na gruncie niniejszego opracowania 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. Przykładowo z art. 61 ustawy o działalności leczniczej²⁴⁵ wynika, że zobowiązania i należności samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej po jego likwidacji stają się zobowiązaniami i należnościami Skarbu Państwa albo uczelni medycznej, albo właściwej jednostki samorządu terytorialnego, co stosuje się odpowiednio do mienia²⁴⁶.

Problematyczną pozostaje natomiast sytuacja składników majątkowych po rozwiązaniu spółki. W toku postępowania likwidacyjnego powinien zostać dokonany podział majątku spółki. Jeżeli jednak podział taki nie nastąpi, albo dojdzie do rozwiązania spółki bez przeprowadzenia likwidacji, los praw majątkowych, przysługujących tej spółce może być niejasny. Przykładowo Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 17 grudnia 2012 r., oceniając skutki rozwiązania spółki jawnej bez przeprowadzenia likwidacji uznał, iż nie ma przepisu, który czyniłby z mocy prawa wspólników tej spółki nabywcami jej majątku. Jedynie w razie przeprowadzonej likwidacji, według art. 82 § 2 k.s.h. pozostały majątek dzieli się między wspólników. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, z mocy prawa spoczywa na wspólnikach spółki jawnej - również po jej

²⁴² Art. 15 ustawy z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 166).

²⁴³ Ustawa z 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1317.

²⁴⁴ Na przykład art. 67 § 2 k.s.h.

²⁴⁵ Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 633 z późn. zm.).

²⁴⁶ J. Nowak-Kubiak, *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 290-291.

wykreśleniu - tylko odpowiedzialność za zobowiązania²⁴⁷. Odmienny podgląd wyraził Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 24 września 2012 r.²⁴⁸, który uznał, że wspólników rozwiązanej spółki jawnej należy uznać za następców prawnych tej spółki. Sąd Apelacyjny powołał się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r.²⁴⁹, w którym wskazano na istnienie następstwa prawnego wspólników spółki jawnej, rozwiązanej bez przeprowadzenia likwidacji, w zakresie zobowiązań i przyjął, iż nie może być mowy o następstwie prawnym jedynie w sferze długów, bez jednoczesnego następstwa prawnego w sferze praw. Nieco inaczej oceniany jest przypadek, gdy po rozwiązaniu spółki jawnej w skutek jej likwidacji, ujawni się majątek rozwiązanej spółki. W takim przypadku w judykaturze przyjmuje się, iż majątek ten stanowi współwłasność wspólników²⁵⁰. W literaturze zwraca się uwagę, że zaprezentowane w orzecznictwie stanowisko jest co do zasady słuszne, ale nie znajduje oparcia na wyraźnej podstawie prawnej. Brak bowiem przepisu przewidującego przejście mienia i zobowiązań spółki wykreślonej z rejestru na jej byłych wspólników, a taka sukcesja (uniwersalna) nie powinna być wywodzona jedynie z całokształtu regulacji. Postuluje się wyraźne przesądzenie w przepisach, że w razie istnienia w chwili wykreślenia spółki osobowej z rejestru jej nierozdysponowanych praw i obowiązków przechodzą one na wspólników, którzy za zobowiązania z ich tytułu ponoszą odpowiedzialność w takich granicach, jak w trakcie istnienia spółki²⁵¹.

Z uwagi na opisane wyżej okoliczności, może zaistnieć niepewność co do tego, kto jest uprawnionym z tytułu autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych, stworzonych na rzecz rozwiązanej spółki. Jeszcze bardziej problematyczna wydaje się kwestia autorskich praw majątkowych do utworów przyjętych przez rozwiązanego pracodawcę, ale nie rozpowszechnionych. W tej sytuacji można rozpatrywać kilka możliwych interpretacji, a mianowicie można przyjąć, iż:

- pracodawca już nie istnieje, a zatem pracownik nie ma do kogo skierować oświadczenia o wyznaczeniu terminu rozpowszechnienia utworu, o którym mowa w art. 12 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, traci zatem również możliwość odzyskania autorskich praw majątkowych,

²⁴⁷ Wyrok SA w Krakowie z 17.12.2012 r. I ACa 970/12, Legalis nr 721887; analogicznie postanowienie Sądu Okręgowego w Gliwicach z 20.11.2014 r. III Cz 1475/14, Legalis nr 2032988.

²⁴⁸ Postanowienie SA w Krakowie z 24.09.2012 r. I ACz 1363/12, Legalis nr 730636.

²⁴⁹ Wyrok SN z 24.07.2009 r. II CSK 134/09, Legalis nr 175687.

²⁵⁰ Wyrok SA w Warszawie z 10.04.2018 r., V ACa 347/17, LEX nr 2497328.

²⁵¹ G. Nita-Jagielski, *Zakończenie działalności handlowej spółki osobowej bez jej likwidacji – uwagi w świetle orzecznictwa*, „Przegląd Prawa Handlowego”, 2022, nr 9, s. 35-42.

- pracownik ma prawo skierować wyżej wymienione oświadczenie do wspólników, pomimo że nie byli oni jego pracodawcą.

Przeważa pogląd o następstwie prawnym wspólników rozwiązanej spółki jawnej, co skłania do drugiego z rozwiązań, pomimo że wspólnicy rozwiązanej spółki niekoniecznie mogą być jednocześnie pracodawcą.

Regulacja praw do utworów pracowniczych powinna dostarczać jednoznacznych rozwiązań na okoliczność zmiany lub utraty bytu przez pracodawcę w szczególności w okresie oczekiwania na rozpowszechnienie utworu. Zasadne wydaje się przyjęcie, że w razie utraty buty prawnego przez pracodawcę (bez następstwa prawnego), prawa autorskie majątkowe powinny powracać do pracownika-twórcy.

1.3. SZCZEGÓLNE KATEGORIE PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW

1.3.1. Instytucje naukowe

Ogólna regulacja praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych, zamieszczona w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, obejmuje szeroki krąg pracowników i pracodawców i odnosi się do dużej grupy utworów. Zarówno jednak w samej ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jak i ustawach odrębnych, występują regulacje szczególne, odnoszące się przede wszystkim do wyróżnionych rodzajowo kategorii utworów (naukowych, audiowizualnych, programów komputerowych). W bezpośredni związku z tymi regulacjami szczególnymi pozostają (aczkolwiek nie w każdym przypadku) szczególne kategorie pracowników i pracodawców, wśród których należy wymienić:

- 1) pracodawców, będących instytucjami naukowymi,
- 2) pracowników nauki i szkolnictwa wyższego,
- 3) pracowników instytucji kultury.

Linia wyodrębnienia w przypadku utworów naukowych pozostaje powiązana z aspektem podmiotowo-przedmiotowym. W stosunku do niektórych, rodzajowo wyodrębnionych utworów pracowniczych (komputerowych, audiowizualnych), brak jest odmienności w sferze podmiotowej.

Zasada nabycia przez pracodawcę majątkowych praw autorskich do utworów pracowniczych nie ma zastosowania do utworów naukowych, stworzony przez pracowników instytucji naukowej, w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, ze względu na treść art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, stanowiącego *lex specialis*. Regulacja ta przewiduje, że stworzenie utworu naukowego

nie prowadzi do nabycia przez pracodawcę, będącego instytucją naukową, praw autorskich majątkowych. Autorskie prawa majątkowe do utworu naukowego, stworzonego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nawiązanego z instytucją naukową, przysługują twórcy, a instytucja ma jedynie prawa wymienione w art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych²⁵². Zastosowanie powyższej regulacji zależy od zaistnienia kilku przesłanek o charakterze podmiotowo-przedmiotowym. Odnosi się ona bowiem wyłącznie do utworów o charakterze naukowym, stworzonych przez pracowników, zatrudnionych przez instytucje naukowe. To zatem osoba pracodawcy, zakres obowiązków pracowniczych oraz rodzaj tworzonego utworów, decydują o zastosowaniu analizowanej regulacji szczególnej. *A contrario* utwór nienaukowy, stworzony przez pracownika instytucji naukowej, w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych, objęty jest dyspozycją art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Ponadto dyspozycją art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych objęte będą również utwory naukowe, ale tworzone w ramach stosunku pracy z innym podmiotem, aniżeli instytucja naukowa.

Ustawa autorska nie zawiera definicji instytucji naukowej, co – uwzględniając daleko idące skutki w zakresie rozróżnienia przypadków zastosowania art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych – uznać należy za zabieg niefortunny. Próby zdefiniowania tego pojęcia podejmowane były w doktrynie. T. Bakalarz określa instytucję naukową jako szczególną formę organizacji, czyli zorganizowany zespół osób i rzeczy, powstały w celu realizacji zadań naukowych (badawczych i rozwojowych)²⁵³. Wyżej wymieniony autor za aktualną uznaje również definicję, sformułowaną przez E. Knosale, zdaniem którego instytucjami naukowymi są niejednolite pod względem prawnym jednostki organizacyjne wyposażone w trwale wyodrębnione środki rzeczowe i osobowe, których zadaniem statutowym jest prowadzenie działalności naukowo-badawczej²⁵⁴. E. Gajdus zwraca uwagę, że ocena przynależności do grupy instytucji naukowych, nie powinna być dokonywana na podstawie administracyjnego przeznaczenia czy podporządkowania danej jednostki do kręgu instytucji związanych z nauką, badaniami lub szkolnictwem wyższym, a decydujące powinny być wykonywane zadania, przy czym chodzi o zadania, które mają umocowanie prawne (na

²⁵² M. Salamonowicz, *Prawna regulacja komercjalizacji własności intelektualnej publicznych szkół wyższych*, Warszawa 2016, s. 164.

²⁵³ T. Bakalarz, *Twórczość naukowa pracowników*, „Przebieg Sądowy” 2010, nr 10, s. 40.

²⁵⁴ E. Knosala, *Zarządzanie badaniami naukowymi*, Warszawa 1977, s. 56

przykład ustawowe, statutowe, regulaminowe)²⁵⁵. A. Domańska natomiast wskazuje, że charakterystykę instytucji naukowej można przeprowadzić ze względu na kryterium:

- przedmiotowe (instytucja naukowa to taka, która prowadzi działalność naukową),
- kryterium prawno–organizacyjne (decydujące będą zadania wykonywane przez tę instytucję, przy czym chodzi o zadania, które mają swoje umocowanie prawne na przykład ustawowe, statutowe, regulaminowe, nawet gdy działalność ta będzie prowadzona jedynie pobocznie) oraz
- kryterium ciągłości działalności naukowej²⁵⁶.

Przedstawiciele doktryny, charakteryzując pojęcie instytucji naukowej, odwołują się do terminologii pojęciowej, użytej w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce²⁵⁷, która zawiera otwarty katalog podmiotów, tworzących system szkolnictwa wyższego i nauki. Misją systemu szkolnictwa wyższego i nauki jest prowadzenie najwyższej jakości kształcenia oraz działalności naukowej, kształtowanie postaw obywatelskich, a także uczestnictwo w rozwoju społecznym oraz tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach. Działalność naukowa obejmuje, stosownie do art. 4 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, badania naukowe, prace rozwojowe oraz twórczość artystyczną. Badania naukowe są działalnością obejmującą:

- 1) badania podstawowe rozumiane jako prace empiryczne lub teoretyczne mające przede wszystkim na celu zdobywanie nowej wiedzy o podstawach zjawisk i obserwowalnych faktów bez nastawienia na bezpośrednie zastosowanie komercyjne;
- 2) badania aplikacyjne rozumiane jako prace, mające na celu zdobycie nowej wiedzy oraz umiejętności, nastawione na opracowywanie nowych produktów, procesów lub usług lub wprowadzanie do nich znaczących ulepszeń.

Prace rozwojowe są działalnością obejmującą nabywanie, łączenie, kształtowanie i wykorzystywanie dostępnej aktualnie wiedzy i umiejętności, w tym w zakresie narzędzi informatycznych lub oprogramowania, do planowania produkcji

²⁵⁵ M. Gajdus, *Utwór naukowy i jego ochrona*, [w:] Prawo nauki. Zagadnienia wybrane, red. A. Wiktorowska, A. Jakubowski, Warszawa 2014, s. 119.

²⁵⁶ A. Domańska, *Utwór naukowy pracownika jako przedmiot uprawnień pracodawcy będącego instytucją naukową*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, seria Organizacja i zarządzanie, 2015, z. 80, s. 112-113.

²⁵⁷ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

oraz projektowania i tworzenia zmienionych, ulepszonych lub nowych produktów, procesów lub usług, z wyłączeniem działalności obejmującej rutynowe i okresowe zmiany wprowadzane do nich, nawet jeżeli takie zmiany mają charakter ulepszeń. Twórczość artystyczna jest natomiast działalnością obejmującą działania twórcze w sztuce, której efektem jest, stanowiące wkład w rozwój kultury, dzieło artystyczne materialne lub niematerialne, w tym także artystyczne wykonanie. Badania naukowe i prace rozwojowe prowadzi się w dziedzinach nauki i dyscyplinach naukowych, a twórczość artystyczną - w dziedzinie sztuki i dyscyplinach artystycznych. Literalnie zatem wyżej wymieniona ustawa zalicza twórczość artystyczną do działalności naukowej, ale następnie odróżnia od siebie dziedziny nauki i dyscypliny naukowe od dziedziny sztuki i dyscyplin artystycznych, co jest dość naturalne²⁵⁸. Zabieg ten spowodował, że definicja działalności naukowej stała się nieczytelna i do pewnego stopnia niespójna²⁵⁹. Wydaje się, że bardziej przydatna była definicja jednostki naukowej, zamieszczona w art. 2 pkt 9 nieobowiązującej już ustawy o finansowaniu nauki²⁶⁰, zgodnie z którą jednostki naukowe to prowadzące w sposób ciągły badania naukowe lub prace rozwojowe: podstawowe jednostki organizacyjne uczelni w rozumieniu statutów tych uczelni, jednostki naukowe PAN, instytuty badawcze, międzynarodowe instytuty naukowe utworzone na podstawie odrębnych przepisów, działające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, PAN oraz inne jednostki organizacyjne niewymienione wyżej, posiadające siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, będące organizacjami prowadzącymi badania i upowszechniającymi wiedzę w rozumieniu art. 2 pkt 83 rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu²⁶¹.

Zgodnie z obecnie obowiązującą ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce²⁶² system szkolnictwa wyższego i nauki tworzą wszystkie podmioty,

²⁵⁸ H. Izdebski zwraca uwagę, że również w art. 73 Konstytucji RP rozróżnia się twórczość artystyczną od badań naukowych – H. Izdebski, *Komentarz do Konstytucji RP*, Warszawa 2019, s. 45 i n.

²⁵⁹ Tenże [w:] J.M. Zieliński, H. Izdebski, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 19 i nast.; krytykę zastosowanej definicji wyraża również J. Woźnicki [w:] I. Degtyarova, M. Dokowicz, M. Hulicka, i inni, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 52

²⁶⁰ *Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki* (Dz.U. 2010 Nr 96, poz. 615, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 87), uchylona.

²⁶¹ *Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu* (Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 187, str. 1 z późn. zm.).

²⁶² *Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

prowadzące głównie działalność naukową i dydaktyczną w sposób samodzielny i ciągły, niezależnie od źródła finansowania takiej działalności, a zatem zarówno podmioty prywatne jak i publiczne. Wyraźnie w art. 7 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wymienione zostały uczelnie, federacje podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki, PAN, instytuty naukowe PAN, instytuty badawcze, międzynarodowe instytuty naukowe, Centrum Łukasiewicz, instytuty działające w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz, Polska Akademia Umiejętności. Poza tym system tworzą również inne podmioty, prowadzące głównie działalność naukową w sposób samodzielny i ciągły. Wprost instytucją naukową nazwana została Polska Akademia Nauk²⁶³. W przypadku większości z wymienionych podmiotów działalność naukowa wskazywana jest jako podstawowe, a przynajmniej jedno z podstawowych, zadań danej jednostki. Przykładowo instytutem badawczym w rozumieniu ustawy o instytutach badawczych²⁶⁴ jest państwowa jednostka organizacyjna, wyodrębniona pod względem prawnym, organizacyjnym i ekonomiczno-finansowym, która prowadzi badania naukowe i prace rozwojowe, ukierunkowane na ich wdrożenie i zastosowanie w praktyce, a do podstawowej działalności instytutu należy prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, przystosowywanie wyników badań naukowych i prac rozwojowych do potrzeb praktyki, wdrażanie wyników badań naukowych i prac rozwojowych. Prowadzenie działalności naukowej znajduje się również w katalogu zadań instytutu naukowego²⁶⁵, a obok kształcenia, należy oczywiście do podstawowych zadań uczelni²⁶⁶. W przypadku podmiotów wprost wymienionych w cytowanym katalogu, w przypadku których działalność naukowa jest zadaniem ustawowym, kwalifikacja jako instytucji naukowej nie nastęrcza trudności (choć można zgłosić wątpliwości w przypadku uczelni, które prowadzą wyłącznie działalność dydaktyczną). W odniesieniu do innych podmiotów trudności takie występują. Biorąc pod uwagę szeroką definicję działalności naukowej, obejmującą również prace rozwojowe i twórczość artystyczną, do kręgu instytucji naukowej można by zaliczyć dość liczną grupę podmiotów, niekoniecznie kojarzonych wprost z systemem szkolnictwa wyższego

²⁶³ Art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.).

²⁶⁴ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498).

²⁶⁵ Art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.).

²⁶⁶ Art. 11 ust. 1 pkt 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; A. Kędzierska-Cieślak, *Pierwszeństwo instytucji naukowej do opublikowania utworu jej pracownika*, „Państwo i Prawo”, 1996, nr 8–9, s. 80; M. Bieganowska, *Ochrona autorskoprawna pracowniczych utworów naukowych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, 1998, nr 11, s. 21.

i nauki. Może to powodować komplikacje przy dokonywaniu subsumpcji określonego stanu faktycznego. Problem ten ujawnia się również w przypadku definiowania samych utworów naukowych. Można powiedzieć, że definicja działalności naukowej nie pozostaje w jednoznacznej korelacji z definicją utworu naukowego. Biorąc zatem pod uwagę, że pojęcie instytucji naukowej nie posiada oczywistego desygnatu, to powiązanie zastosowania art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych z tym pojęciem, nie jest właściwym zabiegiem ustawodawczym i wymaga korekty.

Ponadto w doktrynie prezentowane są sprzeczne poglądy co do tego w jakim zakresie dana jednostka ma prowadzić działalność naukową, aby mogła zostać zakwalifikowana jako instytucja naukowa. Wedle ścisłej wykładni są to jedynie takie jednostki, dla których działalność naukowa ma charakter zasadniczy²⁶⁷. Zwolennicy szerszego rozumienia tego pojęcia wskazują na możliwość potraktowania za instytucję naukową również tych podmiotów, dla których działalność naukowa ma charakter uboczny²⁶⁸. Inne podejście proponuje A. Michalak, który uważa, że poszczególne jednostki organizacyjne mogą zajmować się działalnością naukową w podstawowym lub ubocznym zakresie. Dany podmiot może posiadać wyodrębnione jednostki, których podstawowym celem jest prowadzenie badań naukowych (na przykład centrum badawczo-rozwojowe), obok nich zaś mieć takie jednostki, których podstawowym celem jest inna działalność. Interpretacja art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych powinna zatem uwzględniać pracowniczy charakter tego przepisu. Oceny należy dokonywać przez pryzmat tego, czy twórca jest zatrudniony w wyodrębnionej organizacyjnej części, której podstawowym lub istotnym celem jest prowadzenie działalności naukowej i w takim przypadku stosować art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych²⁶⁹. Powyższe aspekty prowadzą do wniosku, że art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wymaga korekty poprzez uzupełnienie go o definicję instytucji naukowej. Przykładowo można rozważać odesłanie do ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, które określa jakie podmioty tworzą system szkolnictwa wyższego i nauki²⁷⁰.

²⁶⁷ A. Nowicka, *Podmiot prawa autorskiego*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 13 red. J. Barta, 2017, s. 123.

²⁶⁸ J. Barta, R. Markiewicz, w: J. Barta, R. Markiewicz, *Ustawa o prawie autorskim...*, s. 156.

²⁶⁹ K. Gliściński, [w:] *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, red. A. Michalak, Warszawa 2019, s.106.

²⁷⁰ *Art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

1.3.2. Pracownicy nauki i szkolnictwa wyższego

Grupa pracowników nauki i szkolnictwa wyższego powinna zostać wyróżniona, pomimo że z punktu widzenia zastosowania art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych znaczenie ma status pracodawcy (instytucji naukowej) i naukowy rodzaj utworu, a nie status pracownika. Jednakże o konieczności odrębnego potraktowania tej grupy decyduje kilka analogicznych regulacji, zamieszczonych w art. 116 ust. 7 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce²⁷¹, 44 ust. 7 ustawy o instytutach badawczych²⁷², art. 94 ust. 1a ustawy o Polskiej Akademii Nauk²⁷³ i art. 56a ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz²⁷⁴. Zgodnie z przywołanymi przepisami 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. Zastosowana konstrukcja wprowadzona została do wyżej wymienionych ustaw głównie przez wzgląd na regulacje podatkowe. Cytowane postanowienie uznaje nauczyciela akademickiego, pracownika naukowego czy pracownika pionu badawczego za osoby, prowadzące działalność twórczą o indywidualnym charakterze, tym samym włączając tę grupę zawodową do podmiotów uprawnionych do stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów niejako *a priori*. Na gruncie obowiązującej ustawy każdy z ustawowych obowiązków tej grupy pracowników stanowi przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, a preferencyjne stawki podatkowe stosuje się do wszystkich składników wynagrodzenia.²⁷⁵ Przepis literalnie wskazuje, iż praca nauczyciela akademickiego czy pracownika naukowego ma twórczy, indywidualny charakter, a ustawowy zakres obowiązków wymaga podejmowania we wszystkich obszarach aktywności pracowniczej działalności twórczej w rozumieniu ustawy o prawie autorskim. Zakresem podmiotowym powyższych regulacji objęto wszystkich nauczycieli akademickich i pracowników naukowych, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia oraz rodzaju uczelni²⁷⁶.

²⁷¹ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

²⁷² Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498).

²⁷³ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.).

²⁷⁴ Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2098).

²⁷⁵ A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 62.

²⁷⁶ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce...*, s. 321.

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 nauczycieli akademickich, pracowników naukowych i pracowników pionu badawczego miało znamiona działalności twórczej. Zabieg ten spotkał się z uzasadnioną krytyką. Zakłada on kontrfaktyczne uznanie, że wykonywanie obowiązków pracowniczych nauczyciela akademickiego stanowi w całości działalność twórczą o indywidualnym charakterze, pomimo że charakter działalności i jej efekty są sferą faktów, a nie prawa²⁷⁷. Co więcej przyjęcie konstrukcji fikcji prawnej, skutkuje brakiem możliwości weryfikacji, gdyż przyjęte założenie jest z mocy prawa uznane za właściwe i niepodważalne²⁷⁸. Oczywiście jest, że na zakres obowiązków nauczyciela akademickiego, obok pracy twórczej, składa się cały szereg obowiązków innego rodzaju (jak na przykład czynności administracyjne, organizacyjne, dydaktyczne). Na skutek wprowadzenia omawianej normy prawnej wszelkim formom wykonywania pracy przez nauczycieli akademickich i pracowników naukowych, należy przypisać charakter działalności twórczej o indywidualnym charakterze. Zastosowane rozwiązanie legislacyjne uznać należy za niepoprawne. Zdecydowanie łatwiejszym sposobem na umożliwienie skorzystania z podwyższonych kosztów uzyskania przychodu przez pracowników nauki i szkolnictwa wyższego było wprowadzenie odpowiedniego odesłania w ustawach podatkowych. Natomiast zastosowana konstrukcja burzy spójność systemu prawnego i – literalnie rzecz biorąc - nakazuje traktować jako twórcze prace, które faktycznie takiego charakteru mieć nie muszą²⁷⁹. Zupełnie niepotrzebnie posłużono się zatem rozwiązaniem, nieodpowiadającym zasadom prawa autorskiego, podczas gdy – słuszny w swoich założeniach zamysł – można było zrealizować w inny sposób. Możliwe było przykładowo wprowadzenie odpowiedniego przepisu prawa podatkowego, umożliwiającego zastosowanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodu do całego wynagrodzenia pracowników naukowych.

²⁷⁷ T. Bakalarz, *Fikcja prawna uznania wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego za działalność twórczą*, „Białostockie Studia Prawnicze”, 2020, vol. 25, nr 1, s. 28.

²⁷⁸ E. Poloczek, *Ewolucja poglądów na fikcję prawną*, „Studia Cywilistyczne”, t. 35, 1989, s. 195.

²⁷⁹ T. Bakalarz, *Fikcja prawna (...)*, s. 30.

1.3.3. Pracownicy instytucji kultury

Odrębną kategorię pracowników – twórców przewiduje ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.²⁸⁰ Osoba zatrudniona w instytucji kultury do wykonywania pracy polegającej na tworzeniu, opracowywaniu lub artystycznym wykonywaniu utworów w dziedzinie teatru, muzyki, tańca, filmu lub innych sztuk audiowizualnych jest mianowicie pracownikiem artystycznym. Definicja legalna tego pojęcia funkcjonuje w wyżej wymienionej ustawie od 30 listopada 2015 r.²⁸¹

Pracownik artystyczny to taki, który zostaje zatrudniony do wykonywania pracy polegającej na tworzeniu, opracowywaniu lub artystycznym wykonywaniu utworów w dziedzinie teatru, muzyki, tańca, filmu lub innych sztuk audiowizualnych - a zatem utworów o określonym charakterze, a nie utworów dowolnego rodzaju²⁸². Przepisy wyróżniające tę kategorię pracowników – twórców, będą miały zatem zastosowanie tylko i wyłącznie do tych pracowników, których praca polega na wykonywaniu wyżej wymienionych rodzajów utworów. Oznacza to więc, że za pracownika artystycznego może być uznana jedynie osoba podejmująca – w ramach zatrudnienia w instytucji kultury – w przeważającym zakresie aktywność, której rezultatem jest powstanie utworu w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, czyli określonego przejawu działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalonego w jakiegokolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia, jeśli oczywiście można go zakwalifikować do jednej z dziedzin twórczości artystycznej, wskazanych w art. 26a ust. 2 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

Pracodawcą pracownika artystycznego musi być instytucja kultury, czyli państwowa albo samorządowa jednostka, działająca na podstawie analizowanej ustawy, powołana w celu organizowania działalności kulturalnej przez organy państwowe (ministra lub kierownika urzędu centralnego) lub samorządowe. Prowadzenie działalności kulturalnej jest podstawowym celem statutowym instytucji kultury.

²⁸⁰ Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 194 z późn. zm.).

²⁸¹ Wprowadzone ustawą z dnia 5.08.2015 r. o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów (Dz.U. z 2015 r., poz. 1505).

²⁸² P. Antoniak-Tęskna [w:] *Organizowanie i prowadzenie działalności kulturalnej*. Komentarz, LEX/el. 2019, art. 26(a). <https://sip.lex.pl/#/commentary/587799008/596448/antoniak-teskna-patrycja-organizowanie-i-prowadzenie-dzialalnosci-kulturalnej-komentarz?cm=URELATIONS> (dostęp: 2022-06-06 08:35) – wydanie wyłącznie elektroniczne.

Przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej wyróżniają kategorię pracowników artystycznych, a ich wyodrębnienie wiąże się z nieco odmiennymi regulacjami na gruncie czasu pracy. Ustawa nie zawiera natomiast regulacji szczególnych wobec art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

1.4. WNIOSKI I POSTULATY *DE LEGE FERENDA*

Regulacja art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (w zw. z art. 14 i 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych) w aspekcie jej podmiotowego zastosowania zasadniczo nie rodzi większych trudności interpretacyjnych. W szczególności pozostawia jednak szereg wątpliwości, które prowadzą do powstania niepewności prawnej, która nie daje stronom stosunku pracy należytych gwarancji zabezpieczenia ich praw. W szczególności zwrócić należy uwagę na:

- 1) Odwołanie się wyłącznie do umowy o pracę jako aktu, w którym możliwe jest wprowadzenie odstępstwa od zasad, przewidzianych w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, co prowadzi do zbędnych rozważań czy art. 12 ustawy znajduje zastosowanie do stosunków pracy, nawiązanych na innej podstawie, aniżeli umowa o pracę,
- 2) Nieobjęcie zastosowaniem art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych służbowych stosunków zatrudnienia, w przypadku których również pracodawca powinien nabywać majątkowe prawa autorskie do utworu,
- 3) Niespójność pomiędzy zdolnością do bycia pracodawcą, w rozumieniu art. 3 k.p., a zdolnością do nabycia praw autorskich majątkowych. Rozdźwięk ten ujawnia się w szczególności w przypadku pracodawców, będących jednostkami organizacyjnymi pozbawionymi zdolności prawnej. Tym samym pracodawca – jednostka organizacyjna nie posiada pewności, że przysługują mu autorskie prawa majątkowe do utworów pracowniczych, a z drugiej pracownik może mieć trudności w ustaleniu podmiotu, który może korzystać z praw autorskich majątkowych do stworzonego przez pracownika utworu pracowniczego,
- 4) Brak regulacji dotyczących możliwości powrotu do pracownika praw autorskich majątkowych w przypadku zbycia tych praw przez pracodawcę, zmian podmiotowych po stronie pracy, a także w razie ustania bytu prawnego pracodawcy,
- 5) Brak definicji legalnej instytucji naukowej, co powoduje że w przypadku podmiotów, dla których prowadzenie działalności naukowej nie jest zadaniem

kluczowym, może rodzić się wątpliwość czy pracodawca nabył autorskie prawa majątkowe do utworu naukowego czy posiada wyłącznie uprawnienia, wymienione w art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Abstrahując od zabiegów interpretacyjnych, opisanych w niniejszym rozdziale, które pozwalają na wypracowanie rozwiązań przynajmniej niektórych możliwych sytuacji problemowych, należy postulować następujące zmiany legislacyjne:

- 1) Dodanie normy, z której będzie wynikało, że w przypadku pracodawców, będących jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej, autorskie prawa majątkowe do utworu pracowniczego nabywa ten podmiot, który dysponuje majątkiem tej jednostki.
- 2) Wprowadzenie niewielkiej korekty do treści art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, polegającej na dodaniu obok umowy o pracę odrębnego porozumienia, jako podstawy wprowadzenia modyfikacji w odniesieniu do zasady, przewidzianej w tym przepisie.
- 3) Wprowadzenie zasady odpowiedniego stosowania art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do pozaumownych stosunków pracy.
- 4) Wprowadzenie definicji instytucji naukowej, poprzez dookreślenie, że w pojęciu tym mieszczą się wszystkie podmioty, tworzące system nauki i szkolnictwa wyższego.

ROZDZIAŁ II

TWÓRCZOŚĆ PRACOWNICZA W UJĘCIU PRZEDMIOTOWYM

2.1. PRACA TWÓRCZA

2.1.1. Pojęcie twórczości

Pojęcie twórczości ewaluuje i obecnie staje się pojęciem uniwersalnym, przypisywanym wszystkim rodzajom działalności człowieka o charakterze kreatywnym. Z perspektywy historycznej należy jednak odnotować, iż było to pojęcie dużo węższe. W starożytnej Grecji pojęcie twórczości łączone było praktycznie wyłącznie z poezją. Platon dzielił ją na twórczość natchnioną (maniczną), zrodzoną z boskiego natchnienia, której przeciwstawiana była ta techniczna, oparta na wiedzy i umiejętnościach pisarskich²⁸³. Traktował zatem twórczość poetycką, jako zdolność w pewnym sensie nadprzyrodzoną, nie pochodząca od samego człowieka. Od tego pojmowania twórczości odszedł Arystoteles, który wskazał na pierwiastek celowości, świadomości, odwołania do wiedzy²⁸⁴. W wiekach średnich aż do czasów renesansu, jak wskazuje W. Tatarkiewicz, pojęcie twórczości było głównie stosowane w kontekstach religijnych i odnoszone do Boga, jako kreatora. Termin *create* nie był w ogóle odnoszony do działań ludzkich²⁸⁵. Odnotować należy również specyfikę pojmowania twórczości w kulturach Wschodu. Kultury wschodnie (na przykład buddyjskie, taoistyczne) traktują twórczość raczej jako specyficzną zdolność odkrywania czy mimikry²⁸⁶.

Na początku renesansu nastąpiły istotne zmiany w postrzeganiu twórczości. Boski atrybut wielkich artystów i rzemieślników został rozpoznany i często podkreślany jako ich własne umiejętności²⁸⁷. W czasach nowożytnych aż do wieku XIX pojęcia tego zaczęto używać głównie w odniesieniu do dziedzin artystycznych, zrównując pojęcie twórcy z artystą. Twórczość została nierozzerwalnie związana ze sztuką, i stała się jej cechą definiującą²⁸⁸. W wieku XX pojęcie twórcy i twórczości, zaczęto odnosić do

²⁸³ W. Tatarkiewicz, *Historia estetyki*, t. I, Warszawa 2009, s. 140-141.

²⁸⁴ Zob. E. Zawojńska, *Arystotelesowska koncepcja człowieka podstawą racjonalnej działalności gospodarczej*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego”, nr 117, 2017, 5–18.

²⁸⁵ W. Tatarkiewicz, *Twórczość: dzieje pojęcia*, PWN, Warszawa 1988, s. 306-309.

²⁸⁶ M.A. Runco, R.S. Albert, *Creativity research. A historical view*, [w:] J. Kaufman, R. Sternberg, *The Cambridge handbook of creativity*. Nowy Jork, 2010, s. 5.

²⁸⁷ Tamże, s. 6.

²⁸⁸ W. Tatarkiewicz, *Dzieje sześciu pojęć*, PWN, Warszawa 1988, s. 295-296.

różnorodnych form działalności człowieka, głównie artystycznych, ale również do działalności o charakterze technicznym²⁸⁹ czy biznesowym²⁹⁰.

Obecnie pojawiają się liczne, szerokie konteksty pojęcia twórczości, które obejmują różnorodne formy działalności człowieka o charakterze innowacyjnym, kreatywnym, przedsiębiorczym²⁹¹. Twórczość zaczęto ujmować jako uniwersalną zdolność człowieka do przewyższania tego co zastane i instynktowne²⁹². Zjawisko twórczości jest badane z różnych perspektyw – psychologicznej, antropologicznej, historycznej, socjologicznej, edukacyjnej, naukowej²⁹³. Większość definicji twórczości składa się z trzech komponentów, mianowicie pierwiastka nowości (innowacyjności), jakości oraz odpowiedniości. Twórczość oderwana została od swoich pierwotnych, metafizycznych, a następnie czysto artystycznych, korzeni, i stała się jednym z elementów czy sposobów działania, zawierających pierwiastek nowości, kreacji, innowacyjności, w różnych obszarach ludzkiej aktywności. Jak wskazuje A. Nowak-Gruca niewątpliwie pojęcie twórczości już dawno wyzwoliło się z kręgu sztuki i funkcjonuje obecnie w takich sferach życia ludzkiego jak nauka, wynalazczość, inżynieria, biznes czy nawet wiedza praktyczna i rozwiązywanie problemów²⁹⁴. J. Błęszyńska-Wysocka zauważa, że ochrona autorska we współczesnych stosunkach społeczno-gospodarczych coraz bardziej oddala się od postrzegania utworu jako dobra podlegającego ocenom estetycznym, a więc jako przede wszystkim utworu artystycznego, i pełni współcześnie niepomierne większą rolę, niż to niegdyś miało miejsce. Wystarczy wskazać na ważne dziedziny tych stosunków, takie jak reklama, wzornictwo przemysłowe, twórczość naukowa, twórczość techniczna, zwłaszcza w zakresie projektowania różnorodnych dóbr, informatyka. Posługują się one różnymi formami ustalania osobistych wizji, dobrami, które muszą być chronione nie tylko w zakresie rozwiązań o charakterze technicznym, ale w których rozwiązania techniczne wymagają nadania im określonej formy, umożliwiającej ich percepcję (np. w postaci

²⁸⁹ Wyrok SN z 30.06.2005 r. IV CK 763/04, LEX nr 155374.

²⁹⁰ W. Tatarkiewicz, *Dzieje sześciu...*, s. 309.

²⁹¹ D. Sobota, P. Szewczykowski, *Design thinking jako metoda twórczości*, „Filo–Sofija” 2014, nr/4/I/27, s. 92-93.

²⁹² M. Chylińska, *Wprowadzenie do filozofii twórczości*, „Roczniki Filozoficzne”, tom LXIV, 2016, nr 2, s. 82.

²⁹³ J. Kaufman, R. Sternberg, *The Cambridge handbook of creativity*. Nowy Jork 2010, XIII Preface, cyt. tam J. Kaufman, R. Sternberg, *Resource review: Creativity. Change*, 2007, 39, 55-58.

²⁹⁴ A. Nowak-Gruca, *Twórczość i jej ochrona w świetle projektu księgi pierwszej kodeksu cywilnego*, „Zeszyty Naukowe UEK”, 2016, nr 12, s. 91.

przedstawień w formie szkiców, projektów, rysunków, fotografii, modeli) lub nadanie im określonej formy stanowiącej odrębną wartość gospodarczą²⁹⁵.

W związku ze zjawiskiem dopatrywania się pierwiastków twórczych we wszystkich niemal dziedzinach aktywności ludzkiej, wydaje się iż współcześnie często dochodzi do nadużywania pojęcia twórczości²⁹⁶. Pojęcie twórczości ludzkiej nie powstaje jednak przez zwykłe rozszerzenie aktywności artystycznej na inne sfery, a raczej przez wykrycie pierwiastków twórczych najpierw w nauce i technice, później w innych sferach działalności człowieka²⁹⁷. Rozszerzenie zakresu stosowania tego pojęcia przyczyniło się jednak do jego istotnej redefinicji, czy – jak chcą niektórzy – dewaluacji. Przeniesienie pojęcia twórczości z dziedziny sztuki do przestrzeni gospodarki, techniki i życia codziennego wiąże się z powstaniem przemysłu kulturalnego, który łączy w jedno towar, sztukę i rozrywkę i trudno rozstrzygnąć co stanowi pierwotny punkt odniesienia: czy sztuka stała się czymś na modłę gospodarki kapitalistycznej, czy też, odwrotnie, to gospodarka zaczęła funkcjonować jako rodzaj sztuki²⁹⁸.

Zdaniem W. Tatarkiewiczza w czasach współczesnych czynności o charakterze twórczym należy powiązać z dwoma kryteriami: nowością i energią umysłową²⁹⁹. Nowość jest stopniowalna, ale brak jest jasnych kryteriów, które umożliwiają jej sprezycowanie. Prowadzi to do konieczności intuicyjnego ustalenia stopnia nowości, który musi być na tyle wysoki, aby stanowił o występowaniu pierwiastka twórczości. Za twórców mamy tych, których dzieła są nie tylko nowe, ale też są objawem szczególnej zdolności, napięcia, energii umysłowej, talentu, geniuszu. Energia umysłowa zużyta na wytworzenie nowej rzeczy jest miarą twórczości nie mniej niż sama nowość³⁰⁰. Ciekawe ujęcie pojęcia twórczości prezentuje M. Kronfeldner, która wskazuje na cztery dotychczasowe sposoby ujmowania pojęcia twórczości – antropologiczny, psychologiczny, historyczny i metafizyczny. W kontekście antropologicznym twórczość ujmowana jest jako swoista *conditio humana*, wszechobecna zdolność ludzka do tworzenia kultury, postrzeganej szeroko (jako sztuka, nauka, technologia). W ujęciu

²⁹⁵ J. Błęzyńska-Wysocka, *Glosa do wyroku s. okręg. z dnia 29 października 2014 r., IX GC 699/12*, LEX/el. 2015, <https://sip-1lex-1pl-15d274sff01aa.han.bg.us.edu.pl/#/publication/386138662/bleszynska-wysocka-joanna-glosa-do-wyroku-s-okreg-z-dnia-29-pazdziernika-2014-r-ix-gc-699-12?cm=URELATIONS>; dostęp z 18.03.2023 godz. 23:34, gdzie indziej nie publikowane.

²⁹⁶ M. Chylińska, *Wprowadzenie do filozofii twórczości...*, s. 82

²⁹⁷ M.K. Siwiec, *Koncepcja twórczości Władysława Tatarkiewiczza a twórcze źródło*, „Filo-Sofija”, nr 13-14, 2011, s. 578.

²⁹⁸ Tamże, s. 94.

²⁹⁹ Tamże, s. 578.

³⁰⁰ W. Tatarkiewicz, *Dzieje sześciu pojęć...*, s. 304.

psychologicznym to spontaniczność (niezależność od dotychczasowej wiedzy i przyzwyczajień) i oryginalność. W ujęciu historycznym to zaistnienie jakiegoś artefaktu lub idei po raz pierwszy w ramach danej kulturowej tradycji. Wreszcie ujęcie metafizyczne, które postuluje istnienie nowości absolutnej, niczym niezdeterminowanej³⁰¹. Z kolei psycholog M. Rhodes proponuje rozpatrywać pojęcie twórczości w czterech aspektach osoby, wytworu, procesu (działania) oraz środowiska³⁰². J.K. Szmidt wprowadza pojęcie szczebli twórczości i wyróżnia: twórczość codzienną – powszednią, twórczość amatorską, twórczość profesjonalną, twórczość mistrzowską oraz twórczość transgresyjną – przełomową³⁰³.

Należy dodać, że w znaczeniu językowym twórczość to zarówno określenie ogółu dzieł stworzonych przez kogoś, zwykle przez artystę, jak też tworzenie czegoś (zwłaszcza dzieł sztuki).

2.1.2. Praca jako świadczenie ze stosunku pracy

W znaczeniu językowym akcentuje się aspekt czynnościowy pracy ludzkiej. T.Kotarbiński definiuje pracę jako „wszelki splot czynów (w poszczególnym przypadku pasmo czynów) mających charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czyimś potrzebom”³⁰⁴.

Z punktu widzenia normatywnego praca jest charakteryzowana bardzo niejednolicie. W starszych opracowaniach pojawiał się pogląd, iż praca jest pojęciem primordialnym, nie dopuszczającym definicji i które powinno być przez wszystkich jednakowo rozumiane³⁰⁵. Nie każda jednak praca, w rozumieniu potocznym, uniwersalnym, jest „pracą”, normatywnie uwarunkowaną na gruncie prawa pracy. W ramach stosunków pracy, znaczenie ma bowiem wyłącznie praca wykonywana z powinności prawnej, wynikającej z dobrowolnie przyjętego zobowiązania, z wyłączeniem pracy, będącej wypełnieniem innego rodzaju obowiązków (na przykład moralnych)³⁰⁶. A. Chobot podaje, że praca jest to typ funkcjonalnego układu czynności roboczych, wykonywanych według przyjętych w danym czasie w nauce, technice i praktyce reguł (metod pracy), zmierzających do wytworzenia specyficznego dla tego

³⁰¹ M. Chylińska, *Wprowadzenie do filozofii twórczości...*, s. 577-592.

³⁰² Tamże s. 83, cyt. tam: M. Rhodes, *An analysis of creativity*, Phi Delta Kappan 42, 1961, s. 305-310.

³⁰³ J.K. Szmidt, *Pedagogika twórczości*, Sopot, 2013, s. 734.

³⁰⁴ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Warszawa 1975, s. 80.

³⁰⁵ S. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 12.

³⁰⁶ A. Kijowski, *Przedmiot pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 1977, nr 39(1), s. 1-2.

układu wytworu w sposób standardowo uznawany za najsprawniejszy³⁰⁷. W niektórych definicjach, nie wskazuje się „metody”, jako elementu rodzaju pracy. Zasadniczo natomiast za elementy istotne definicji rodzaju pracy należy uznać określone czynności, oraz efekt, który w wyniku ich wykonywania, ma zostać osiągnięty.

Art. 22 § 1 k.p. wskazuje, iż przedmiotem świadczenia pracowniczego jest „wykonywanie pracy”, co zdaje się wskazywać na typowo czynnościowy charakter zobowiązania pracowniczego. Niemniej jednak należy zauważyć, iż nawet na gruncie prawa cywilnego klasyczny podział na zobowiązania rezultatu i starannego działania jest krytykowany. W literaturze podnosi się, iż zobowiązania pracowniczego nie da się sklasyfikować przy pomocy powyższego, uproszczonego i dychotomicznego podziału, gdyż ma ono charakter *sui generis*³⁰⁸. Obowiązek pracownika wykonywania umówionej pracy aktualizuje się i wygasa w rytmie stałych, z reguły codziennych, nawrotów, a pracownik nie posiada w zasadzie uprawnień do końcowych rezultatów swojej pracy, które należą do pracodawcy. Z ciągłością stosunku pracy łączy się jego trwałość polegająca na tym, że pomimo spełniania świadczenia przez pracownika i pracodawcę, zobowiązanie nie wyczerpuje się³⁰⁹. Różnorodność czynności, które mogą stanowić przedmiot świadczenia ze stosunku pracy jest na tyle duża, iż nie da się przypisać im jednorodnych cech. Pracą jest działalność człowieka, polegająca na zarobkowym wykonywaniu na rzecz innej osoby czynności mających wartość materialną lub niematerialną, w sposób powtarzający się, z reguły w warunkach podporządkowania, pod kierownictwem podmiotu organizującego proces pracy³¹⁰. Nie ulega natomiast wątpliwości, że pracownik ma zmierzać do realizacji celów i osiągnięcia oczekiwanych rezultatów. Nie odpowiada jednak za ich nieosiągnięcie, jeżeli wykonywał pracę sumiennie i starannie. W takim przypadku pomimo, że cel świadczenia nie został osiągnięty, pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia. Obowiązek wykonywania pracy jest więc dobrowolnie przyjętym nakazem jakiegoś użytecznego działania w interesie i na rzecz pracodawcy³¹¹.

³⁰⁷ A. Chobot, *Charakterystyka prawna twórczej pracy badawczej jako szczególnego rodzaju pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 1973, nr 2, s. 129.

³⁰⁸ M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, s. 207.

³⁰⁹ A. Miętek, *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 35.

M. Gersdorf, *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2002, nr 1, s. 18;

³¹⁰ G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 41.

³¹¹ A. Kijowski, *Przedmiot pracowniczego świadczenia...*, s. 4.

Istotną cechą zobowiązania pracowniczego jest jego rodzajowość³¹² i podporządkowanie³¹³. Podległość pracownika wobec pracodawcy w obszarze przedmiotu świadczenia jest jednym z kluczowych elementów składających się na pracownicze podporządkowanie³¹⁴. Przedmiotem świadczenia pracowniczego jest natomiast praca, co do zasady określonego rodzaju. Wskazanie rodzaju pracy jest jednym z najistotniejszych elementów stosunku pracy - ustalenie rodzaju pracy chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy co do zakresu świadczonej pracy³¹⁵. Pojęcie rodzaju pracy, nie zostało zdefiniowane. Próby wykształcenia takiej definicji podjęte zostały w doktrynie. Zdaniem H. Lewandowskiego rodzaj pracy oznacza czynność (lub zespół czynności) o cechach odpowiadających zasadzie ich wyodrębnienia, ustalonej w umowie³¹⁶. K. Jaśkowski podaje natomiast, że „rodzaj pracy” to określony w akcie, będącym podstawą nawiązania stosunku pracy, zespół czynności, które będą należały do obowiązków pracownika. W większości przypadków pracownik zobowiązuje się do podejmowania działań oznaczonych wyłącznie formą nazwy zawodu lub specjalności, bez odrębnego określenia rezultatów tych działań³¹⁷. Strony stosunku pracy mają jednak daleko idącą swobodę w zakresie ustalania rodzaju pracy w umowie o pracę i nie ma przeszkód, aby wskazać kilka różnych rodzajów pracy³¹⁸, choć zdaniem Z. Kubota wskazanie zbyt wielu rodzajów pracy może być uznane za sprzeczne z naturą stosunku pracy³¹⁹.

Cechy zobowiązania pracownika (obowiązku pracy) takie jak jego trwałość i rodzajowość skutkują tym, że realizacja tego zobowiązania wymaga ciągłej konkretyzacji jego treści³²⁰. Konkretyzacja wymaganych od pracownika działań następuje poprzez polecenia pracodawcy lub wystąpienie określonych okoliczności, implikujących wymóg działania pracownika, w specyficznych warunkach danego

³¹² A. Zwolińska, *Obowiązek pracy [w:] System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K. W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 405.

³¹³ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, t. I, Katowice 1979, s. 238.

³¹⁴ T. Duraj, *Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2012, nr 11, s. 21-29.

³¹⁵ Z. Kubot, *Umowy o świadczenie pracy różnego rodzaju*, „Państwo i Prawo”, 1999, nr 54, s. 54-55.

³¹⁶ H. Lewandowski, *Konkretyzacja obowiązków pracownika przez podmiot zatrudniający*, „Studia Prawnicze”, nr 36, 1973, s. 89-90; tenże: *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 55-68.

³¹⁷ Tamże, s. 8.

³¹⁸ T. Duraj, *Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia...*, s. 22.

³¹⁹ Z. Kubot, *Umowy o świadczenie pracy różnego rodzaju...*, s. 60.

³²⁰ A. Kijowski, *Przedmiot pracowniczego świadczenia...*, s. 5-9; J. Jankowiak, *Pracodawcze prawo do wydania polecenia (wydawania poleceń) na tle koncepcji prywatnoprawnej czynności trwałej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2001, nr 4, s. 87-90

zawodu³²¹. Pewnym odstępstwem jest tutaj umowa o wykonanie określonej pracy, w której z góry określa się jaką dokładnie pracę ma wykonać pracownik i po której wykonaniu stosunek pracy ulega rozwiązaniu, ale ten rodzaj umowy należy do rzadkości. Od szczególności określenia w umowie o pracę rodzaju pracy zależy również zakres swobody pracodawcy w określeniu obowiązków pracowniczych³²².

2.1.3. Cechy pracy twórczej

Biorąc pod uwagę powyższe uniwersalne znaczenie twórczości oraz czynnościowe ujęcie pracy, jako świadczenia ze stosunku pracy, praca twórcza może być pojmowana szeroko. W takim znaczeniu praca twórcza to bowiem każda praca, która wymaga działań kreatywnych, nowych, twórczych, których efekty niekoniecznie przybierają postać utworów. Praca twórcza może być świadczona na wielu rodzajach stanowisk i wiąże się z występowaniem elementu kreatywności. Cechą pracy o charakterze technicznym jest przewidywalność i powtarzalność osiągniętego rezultatu. Tymczasem proces tworzenia, w przeciwieństwie do pracy technicznej, polega na tym, że rezultat podejmowanego działania stanowi projekcję wyobraźni osoby, od której pochodzi, zmierzając do wypełniania tych elementów wykonywanego zadania, które nie są jedynie wynikiem zastosowania określonej wiedzy, sprawności, surowców, urządzeń bądź technologii³²³. Wykształciło się nawet pojęcie tzw. klasy kreatywnej, do której zalicza się pracowników, którzy angażują się w pracę, która polega na tworzeniu znaczących nowych form, przy czym istotna część wartości dodanej takiej pracy ma charakter niematerialny³²⁴. Klasę tę L. Florida dzieli na „superkreatywny rdzeń”, tj. „naukowców i inżynierów, artystów estradowych, aktorów, projektantów i architektów, poetów i powieściopisarzy, przedstawicieli środowisk opiniotwórczych” oraz „twórczych profesjonalistów pracujących w dziedzinach wymagających zaawansowanej wiedzy” – sektorach high-tech, ochronie zdrowia, usługach prawniczych

³²¹ Z. Kubot, *Znaczenie zakresu czynności pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 12, s. 27.

³²² W wyroku z 02.10.2008 r. SN stwierdził, że „Rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy – w ramach jego uprawnień kierowniczych – uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku – wypowiedzenia zmieniającego. Dotyczy to także określenia miejsca wykonywania pracy”. Wyrok SN z 2.10.2008 r. I PK 73/08, Legalis 491812.

³²³ Wyrok SA w Białymstoku z 2.09.2014 r., III AUa 200/14, LEX nr 1506644.

³²⁴ M. Męczyński, *Wynagrodzenia klasy kreatywnej w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznań – analiza porównawcza*, „Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna”, 2017, nr 40, s. 75–89.

czy finansowych³²⁵. 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). Poza zakresem ochrony prawnoautorskiej znajdują się takie przejawy kreatywności ludzkiej jak pomysły, idee, odkrycia, procedury, metody i zasady działania oraz koncepcje matematyczne. Z kolei w przypadku wytworów własności przemysłowej, brak jest sfery osobistych praw twórcy do wynalazków, wzorów przemysłowych, wzorów użytkowych czy znaków towarowych, które mogłyby, pozostawać po stronie twórcy (z tym oczywiście zastrzeżeniem, że niektóre wytwory własności przemysłowej, podlegają również ochronie prawnoautorskiej, względnie twórca może korzystać z ochrony dóbr osobistych). Wężiej definiuje pracę twórczą J.Szyjewska-Bagińska, która zwraca uwagę, że immanentną cechą pracy o charakterze twórczym jest jej faktyczny charakter, a praca twórcza jest połączeniem konkretnych czynności realnych z pracą umysłową i zazwyczaj stanowi zbiór działań o charakterze rutynowym i twórczym. Jej zwieńczeniem jest powstanie utworu prawa autorskiego – dobra prawnie chronionego, które z mocy samego prawa w momencie jego ustalenia, staje się przedmiotem prawa³²⁶.

Praca twórcza w znaczeniu czynnościowym może być w zasadzie utożsamiana z pojęciem twórczości pracowniczej. To ostatnie pojęcie można jednak rozumieć dwojako, również jako pewien efekt (rezultat) pracy twórczej. Twórczość pracownicza, w znaczeniu przedmiotowym, może być pojmowana jako efekt pracy twórczej, ucieleśniony w utworze, a zatem efekt wyłącznie takiej pracy, której rezultat, podlega regulacji prawa autorskiego. O ile zatem pojęcie pracy twórczej, w znaczeniu czynnościowym jest szerokie, o tyle pojęcie twórczości pracowniczej w znaczeniu przedmiotowym, można zawęzić do takich rezultatów pracy, które spełniają definicje utworu (którym jest wszakże każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiegokolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia). Twórczością pracowniczą powszechnie określa się również dobra

³²⁵ L. Florida, *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku społeczeństwa i życia codziennego*, Warszawa 2010, s. 83-84.

³²⁶ J. Szyjewska-Bagińska, *Przedmiot zobowiązania z umowy o twórczość naukową*, „Zeszyty Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego”, 2018, nr 60/1, s. 93.

chronione, na podstawie prawa własności przemysłowej. Tylko praca twórcza, w wykonaniu której dochodzi do powstania utworów, wiąże się z zastosowaniem art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (oraz pozostałych norm prawa autorskiego, odnoszących się do utworów pracowniczych tj. art. 14 i 74 ust. 3). To rezultat pracy jest zatem przesądzający dla zastosowania, w relacji pracowniczej, normy autorskoprawnej. Dodatkowym kwantyfikatorem jest natomiast okoliczność „wykonania utworu w ramach obowiązków pracowniczych”.

Należy dodać, iż w przypadku pracy twórczej szczególnie istotny jest element osobistego świadczenia pracy, charakterystyczny tak dla stosunku pracy, jak i dla wykonywania pracy twórczej, również na innych podstawach prawnych. Z uwagi na to, że praca twórcza ze swojej istoty jest pracą nieszablonową, nierutynową i niepowtarzalną, na plan pierwszy wysuwają się w tym przypadku osobiste przymioty pracownika-twórcy. Pracownik twórca z założenia powinien cechować się usposobieniem twórczym, tj. zespołem indywidualnych cech, które dają mu możliwość urzeczywistniania własnej koncepcji oraz dają mu poczucie niezależności twórczej. Na osobowość twórczą pracownika składają się czynniki, które warunkują podjęcie pracy twórczej oraz definiują charakter efektów pracy twórczej³²⁷.

2.2. UTWÓR PRACOWNICZY

2.2.1. Uwagi ogólne

Praca o charakterze twórczym może prowadzić do powstania efektów, ustalonych w utworach, w rozumieniu prawa autorskiego. Jak zostało wyżej wspomniane, nie każda praca, której można przypisać cechy pracy kreatywnej, będzie prowadziła do powstania dzieł, chronionych prawem autorskim. Ponadto nie każdy utwór stworzony przez pracownika będzie traktowany jako utwór pracowniczy. Powstanie utworu pracowniczego wiąże się zatem 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). Wykonanie przez pracownika utworu poza zakresem obowiązków pracowniczych nie prowadzi do powstania utworu pracowniczego, a zatem nie skutkuje nabyciem autorskich praw majątkowych przez pracodawcę. Powstanie utworu pracowniczego jest zatem

³²⁷ K. Sławińska, *Osobisty charakter pracy pracownika twórcy*, „Roczniki Administracji i Prawa” nr XVIII(2), 2018, s. 271-280.

uwarunkowane wyłącznie funkcjonalnym związkiem z zakresem obowiązków pracownika. Utwór pracowniczy nie powstanie, jeżeli pracownik wykonywał będzie czynności w czasie pracy, z wykorzystaniem środków i narzędzi dostarczonych przez pracodawcę, ale czynności te nie będą miały związku z zakresem jego obowiązków. Utwór powinien zatem powstać w wyniku wykonywania obowiązków twórczych pracownika, w następstwie realizowania zespołu czynności o cechach odpowiadających zasadzie ich wyodrębnienia ustalonej w umowie. Z tego też względu do przepisu powyższego nie sposób sięgać w przypadkach innego rodzaju powiązań między utworem, a stosunkiem pracy. Nie obejmuje on bowiem sytuacji, w których utwór powstał tylko w związku (czasowym, miejscowym itp.) czy przy okazji wykonywania pracy, bądź dzięki przyczynieniu się pracodawcy. Art. 12 ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie ma zastosowania do utworów stworzonych na zamówienie, na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia, a także do utworów stworzonych w ramach konkursu.

2.2.2. Pojęcie utworu

Pojęcie utworu, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zostało szeroko omówione w literaturze prawniczej, co nie oznacza jednak iż wypracowane zostały proste kryteria rozróżnienia wytworów, objętych ochroną autorskoprawną, i tych którym ochrona ta nie przysługuje. W erze kreacjonizmu, wciąż żywa jest dyskusja na temat granic zastosowania prawa autorskiego, sposobu uchwycenia elementów twórczych i przypisania ochrony prawnej. Wskazuje się, iż brak jest wypracowanych dostatecznie precyzyjnych kryteriów rozróżnienia przedmiotów chronionych prawem autorskim od innych obiektów, co sprzyja niepewności, a niepewność prawa skutkuje nieoptymalną alokacją tych zasobów, które stanowią strategiczny czynnik rozwoju współczesnej gospodarki³²⁸. Wytaczanie granic autorskoprawnej ochrony opiera się na przesłankach intuicyjnych, a nie na spełnianiu określonego paradygmatu poznawczego³²⁹. Zwraca się również uwagę, na obecną tendencję do zbyt szerokiego pojmowania twórczości, co grozi jej deprecjacją. Mówi się nawet o „permanentnym kryzysie pojęcia utworu”³³⁰, a jak wskazuje W. Machała

³²⁸ A. Nowak-Gruca, *Przedmiot prawa autorskiego (utwór) w rozumieniu kognitywnym*, Warszawa 2018, s. 36.

³²⁹ A. Nowak-Gruca, *Nauczanie i dzieła naukowe jako przedmiot prawa autorskiego. Uwagi na tle wybranych poglądów judykatury*, „Przegląd Sądowy”, 2018, nr 6, s.92-104.

³³⁰ D. Sokołowska, „*Omnis definitio periculosa*”, czyli kilka uwag o zmianie paradygmatu utworu [w:] *Zarys prawa własności intelektualnej*, red. M. Kępiński, t. 1, s. 4-6.

monopol prawnoautorski nie jest sytuacją obojętną dla dobrostanu społeczeństw i jednostek, gdyż z jednej strony zapewnia komfort funkcjonowania jednostek, którym prawo autorskie przysługuje, z drugiej potencjalnie ogranicza dostęp pozostałej części społeczeństwa do ważnych wartości, takich jak informacja, wiedza czy udogodnienia cywilizacyjne³³¹.

Dla kompletności wyводу konieczne jest scharakteryzowanie pojęcia utworu w rozumieniu prawa autorskiego, w bardzo ogólnym zarysie, w kontekście twórczości pracowniczej. Niewątpliwie utworem pracowniczym może być nazwany wyłącznie utwór, posiadający cechy przedmiotu prawa autorskiego, opisane w art. 1 ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Utwór to przede wszystkim dobro niematerialne, które pierwotnie powstaje w umyśle autora, a zyskuje ochronę z chwilą jego ustalenia, w określonej (jakiegokolwiek) postaci, a zatem poprzez jego uzewnętrznienie w sposób, pozwalający na jego percepcję. Zgodnie z definicją legalną przedmiotem prawa autorskiego (utworem) jest każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiegokolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia. W obszarze językowym, utwór to z jednej strony „przedmiot”, ustalony w jakiegokolwiek postaci, ale jednocześnie to przejaw „działalności” o charakterze twórczym i indywidualnym. Jak podnosi się w literaturze, przyjmowanie definicji legalnych co do zasady jest uzasadnione wówczas, gdy prawne rozumienie danego pojęcia odbiega od rozumienia powszechnego. Z tego względu wprowadzenie definicji „utworu” w prawie autorskim było konieczne, gdyż znaczenie czysto językowe tego pojęcia jest nieco inne, aniżeli znaczenie prawne, nadane przez ustawę. W znaczeniu językowym utwór raczej wiązany jest z kulturą i sztuką, i służy określaniu wytworów głównie literackich i muzycznych³³². Nie oznacza to jednak, iż badanie społeczno-kulturowego desygnatu pojęcia utworu jest nieistotne. Utwór bada i ujmuje się zatem z różnych perspektyw – psychologicznej, historycznej, strukturalnej.

Na przestrzeni lat pojawiały się różne koncepcje utworu. Jako szczególnie istotne należy wymienić teorię warstwowej budowy utworu A. Kopffa³³³ oraz teorię wartościującą J. Błeszyńskiego³³⁴. Cechy utworu wiązano z „piętnem osobistym”,

³³¹ W. Machała, *Utwór. Przedmiot prawa autorskiego*, Warszawa 2013, s. 3.

³³² Mały słownik języka polskiego, PWN, Warszawa 1995, s. 994.

³³³ A. Kopff, *Dzieło sztuk plastycznych i jego twórca w świetle przepisów prawa autorskiego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” 1961, t. 36; A. Kopff, *Autorskie prawa zależne w świetle teorii o warstwowej budowie utworu*, „Studia Cywilistyczne”, XIX, 1978, s. 163 i n.

³³⁴ J. Błeszyński, *Tłumaczenie i jego twórca w polskim prawie autorskim*, Warszawa 1973, s. 72–73.

rozumianym subiektywnie. Koncepcja ta opiera się na założeniu, że niepowtarzalność ludzkiej osobowości prowadzi z istoty rzeczy do niepowtarzalności wytworu intelektualnego³³⁵. Przeciwstawia się jej koncepcję statystycznej jednorazowości, która zakłada, że celem jest ustalenie, czy dany rezultat działalności człowieka stanowi subiektywnie nowy (z perspektywy twórcy) wytwór intelektualny³³⁶. W innych teoriach kładzie się nacisk na wystąpienie w utworze elementów, pozwalających na jego odróżnienie od innych, wcześniej powstałych dzieł³³⁷.

Ustawowa definicja utworu ma charakter z jednej strony syntetyczny, opisowy, a z drugiej zakresowy, przy czym zakres nie został wskazany w sposób enumeratywny, a przykładowy³³⁸. Wprost wymienione zostały utwory wyrażone słowem, symbolami matematycznymi, znakami graficznymi (literackie, publicystyczne, naukowe, kartograficzne³³⁹ oraz programy komputerowe), plastyczne, fotograficzne, lutnicze, wzornictwa przemysłowego, architektoniczne, architektoniczno-urbanistyczne i urbanistyczne, muzyczne i słowno-muzyczne, sceniczne, sceniczno-muzyczne, choreograficzne i pantomimiczne oraz audiowizualne (w tym filmowe). Oznacza to, że każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze spełnia przesłanki utworu, niezależnie od tego czy został wyraźnie wskazany w art. 1 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Ciekawą koncepcję podziału utworów zaproponował ponadto B.Olesiak, który podzielił utwory na naukowe (oryginalne przedstawienie obiektywnej treści), artystyczne (oryginalne przedstawienie oryginalnej treści) oraz wynalazki (oryginalna treść).

³³⁵ Zob. J. Błęszyński, *Twórczość jako przesłanka ochrony w polskim prawie autorskim [w:] Współczesne problemy prawa prywatnego: księga pamiątkowa ku czci profesora Edwarda Gniewka*, red. J. Gołaczyński, P. Machnikowski, Warszawa 2010, s. 27–40; M. Drozdowicz, *Dzieło multimedialne jako nowa kategoria polskiego prawa autorskiego na tle koncepcji budowy utworu*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej” 2001, nr 78, s. 95.

³³⁶ D. Flisak, *Maxa Kummera teoria statystycznej jednorazowości – pozorne rozwiązanie problematycznej oceny indywidualności dzieła [w:] Spory o własność intelektualną. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorom Januszowi Barcie i Ryszardowi Markiewiczowi*, red. A. Matlak, S. Stanisławska-Kloc, Warszawa 2013, s. 283.

³³⁷ Zob. M. Poźniak-Niedzielska, A. Niewęglowski [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 13, s. 8–9; *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Zarys wykładu*, (red.) M. Poźniak-Niedzielska, Bydgoszcz–Warszawa–Lublin 2007, s. 16–17; A. Nowicka, *Prawnoautorska i prawnopatentowa ochrona programów komputerowych*, Warszawa 1995, s. 107–108; różną koncepcję opisuje Z. Okoń, *Prounijna wykładnia przesłanki twórczości i indywidualności utworu*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2022, nr 3, s. 18-45.

³³⁸ R.M. Sarbiński [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. W. Machała, Warszawa 2019, s. 21.

³³⁹ Wyrok SA w Lublinie z 5.02.2013 r. I ACa 681/12, Legalis nr 733741.

Cechy utworu to twórczość i indywidualny charakter³⁴⁰. Jako dodatkową cechę, nie zawsze jednolicie rozumianą, wskazuje się oryginalność, którą traktuje się jako przesłankę samoistną, albo element samej twórczości. Wszystkie te przesłanki są nieostre i różnie interpretowane – jako przesłanki samoistne lub przenikające się. Niektórzy autorzy wskazują nawet, iż nie ma możliwości dokonywania oceny powyższych przesłanek odrębnie, ale należy interpretować je łącznie³⁴¹. Wskazuje się również na konieczność potraktowania oryginalności i indywidualności jako cech, składających się na twórczość.

W zakresie cechy indywidualności występują dwie koncepcje: podmiotowa oraz przedmiotowa (obiektywizująca). Wielu autorów, przy definiowaniu indywidualności, wskazuje na tzw. osobiste piętno, które powoduje że utwór jest statystycznie niepowtarzalny³⁴². Tzw. statystyczna jednorazowość to ustalenie czy powstało wcześniej analogiczne dzieło i czy statystycznie prawdopodobne jest osiągnięcie zbieżnego efektu przez innego specjalistę podejmującego się w przyszłości takiego zadania³⁴³. Teoria ta jest przedmiotem krytyki³⁴⁴. Innym sposobem ustalania indywidualności jest badanie swobody twórczej, które polega na ocenie w jakim stopniu wytwór był zdeterminowany funkcją, założeniami, wymaganiami technicznymi lub innymi obiektywnymi czynnikami. Nie jest utworem w rozumieniu ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych opracowanie, stanowiące jedynie zastosowanie wiedzy technicznej, choćby wysokospecjalistycznej, jeżeli jego treść jest z góry zdeterminowana obiektywnymi warunkami i wymaganiami technicznymi³⁴⁵ oraz charakterem realizowanego (rozwiązywanego) problemu (zadania) technicznego³⁴⁶. Znamion intelektualnej twórczości nie można się dopatrywać w doborze materiałów, informacji, danych, gdy taki dobór jest całkowicie zdeterminowany celem zbioru lub gdy ma charakter oczywisty³⁴⁷. Zastosowanie natomiast twórczych metod kompozycji, doboru może

³⁴⁰ Wyrok SN z 13.01.2006 r. III CSK 40/05, Legalis nr 73726.

³⁴¹ L. Jaworski, *Utwór jako przedmiot prawa autorskiego*, „Monitor Prawniczy”, nr 6, 2009, s. 319.

³⁴² J. Barta, R. Markiewicz, *Prawo autorskie*, Warszawa 2008, s. 28–29; Z. Pinkalski, *Prawna ochrona formatów telewizyjnych*, Warszawa 2015, s. 42 i n.

³⁴³ Wyrok SA w Warszawie z 18.02.2009 r., I ACa 809/08, Legalis nr 397058.

³⁴⁴ D. Flisak, *Maxa Kummera teoria statystycznej jednorazowości...*, s. 283–292; B. Widła, *Ochrona na podstawie prawa autorskiego* [w:] *Naukowe i krytyczne wydania tekstów jako przedmiot prawa autorskiego i praw pokrewnych*, Warszawa 2020, s. 68.

³⁴⁵ Wyrok SA w Szczecinie z 25.09.2014 r. I ACa 574/14 LEX nr 1587351.

³⁴⁶ Wyrok SA w Poznaniu z 9.11.2006 r., I ACa 490/06, LEX nr 298567.

³⁴⁷ Wyrok SA w Warszawie z 11.01.2005 r. I ACa 154/04, LEX nr 567213; wyrok SN z 25.01.2006 r. I CK 281/05 LEX nr 181263; wyrok SN z 3.10.2007 r. II CSK 207/07, LEX nr 527097.

skutkować przypisaniem cech utworu na przykład słownikom³⁴⁸. Stwierdzenie piętna osobowości oznacza zarazem, że oceniany wytwór powstał w wyniku procesu intelektualnego, który nie miał charakteru jedynie odtwórczego, bądź technicznego, ani nie był rezultatem z góry obranych założeń funkcjonalnych danego przedmiotu, w trakcie którego autor miał swobodę w wyborze określonych koncepcji, a wynik jego pracy różni się do innych wytworów funkcjonujących w domenie publicznej³⁴⁹. Prawo autorskie akcentuje nowość podmiotową, wynikającą z samodzielnych wyborów twórcy i jego subiektywnego przekonania, że są to wybory indywidualne, od niego pochodzące³⁵⁰. Oceniając stopień indywidualności określonego wytworu intelektu należy uwzględnić rodzaj dzieła³⁵¹. Jak wskazuje L. Jaworski nie da się generalnie oznaczyć progowego poziomu indywidualności, a w każdym wypadku budzącym wątpliwości, tj. wtedy, gdy indywidualność badanego wytworu intelektualnego nie jest intuicyjnie oczywista, zachodzi konieczność odwołania się do ocen wartościujących³⁵². Twórczość w ujęciu psychologicznym polega na występowaniu reakcji dotyczących określonych zjawisk, które to reakcje charakteryzują się niezwykłością, nietypowością, ale pozostają jednak w adekwatnym związku przyczynowym ze wskazanymi zjawiskami³⁵³.

Oryginalność również postrzegana jest dwojako. Zwolennicy koncepcji subiektywnej, prezentowanej przez J. Bartę i R. Markiewicza wskazują na aspekt nowości podmiotowej i zorientowanej retrospektywnie, co należy rozumieć w ten sposób, iż utwór ma być oryginalny dla samego twórcy, a niekoniecznie obiektywnie nowy³⁵⁴. Zwolennicy koncepcji subiektywnej wskazują na konieczność „odróżnialności” dzieła od innych rezultatów takiego samego działania oraz istotność wzbogacenia dotychczasowego stanu rzeczy nowymi elementami³⁵⁵. Jak wskazuje się w judykaturze praca intelektualna o charakterze twórczym jest przeciwieństwem pracy o charakterze technicznym, która polega na wykonywaniu czynności wymagających jedynie określonej wiedzy i sprawności oraz użycia określonych narzędzi, surowców i technologii. Cechą pracy w charakterze technicznym jest przewidywalność i powtarzalność osiągniętego rezultatu. Proces tworzenia, w przeciwieństwie do pracy technicznej, polega na tym, że

³⁴⁸ Wyrok SN z 15.11.2002 r. II CKN 1289/00, Legalis nr 57092.

³⁴⁹ Wyrok SN z 6.03.2014 r. V CSK 574/13, Legalis nr 1048654.

³⁵⁰ Wyrok SA w Białymstoku z 20.03.2019 I ACa 841/18, LEX nr 2722031.

³⁵¹ Wyrok SN z 27.02.2009 r., V CSK 337/08, LEX nr 488738.

³⁵² L. Jaworski, *Utwór jako przedmiot...*, s. 320.

³⁵³ D. Kasprzycki, *Problematyka pojęcia utworu jako przedmiotu prawa autorskiego, aspekty psychologiczne i socjologiczne*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, 1999, nr 71, s. 8.

³⁵⁴ J. Barta, R. Markiewicz, *Prawo autorskie*, Warszawa, 2016, s. 49.

³⁵⁵ M. Poźniak-Niedzielska, [w:] *System Prawa Prywatnego*, T. 13, Warszawa, 2017, s. 8–9.

rezultat podejmowanego działania stanowi projekcję wyobraźni osoby, od której pochodzi, zmierzając do wypełniania tych elementów wykonywanego zadania, które nie są jedynie wynikiem zastosowania określonej wiedzy, sprawności, surowców, urządzeń bądź technologii³⁵⁶. W tym ujęciu twórczość, jako angażująca wyobraźnię twórcy, ma charakter subiektywny³⁵⁷. R.M. Sarbiński natomiast wskazuje na wieloznaczność pojęcia oryginalności, co powoduje nieprzydatność tego określenia przy definiowaniu twórczości. Autor ten traktuje oryginalność, jako przeciwieństwo banalności, oczywistości i naśladownictwa³⁵⁸.

Rygorystyczną koncepcję w zakresie postrzegania twórczości przedstawia W. Machała, który stoi na stanowisku, że słowo „twórczość” semantycznie obejmuje wpływ, jaki powstanie dzieła powinno mieć na rozwój szeroko pojętej kultury, a noszący cechę twórczości obiekt powinien otaczającą rzeczywistość w niewielkim choćby stopniu zmieniać. Wśród wskaźników postulowanej doniosłości kulturowej przedmiotu prawa autorskiego autor ten wymienia wskaźnik wywoływania emocji, rezonansu społecznego, artyzmu, a także adekwatne zwłaszcza do utworów wzornictwa przemysłowego wskaźniki: wyjścia poza podstawową funkcję oraz innowacyjności³⁵⁹.

Ostatnią przesłanką (określaną mianem „funkcjonalnej”³⁶⁰) jest przesłanka ustalenia utworu. Utwór artystyczny staje się przedmiotem prawa autorskiego już wtedy, kiedy następuje jego ustalenie, tj. gdy przybierze jakąkolwiek postać, choćby nietrwała, jednak o tyle stałą, żeby treść i cechy utworu wywierały efekt artystyczny³⁶¹.

Irrelevantne z punktu widzenia przypisania cech utworu, są natomiast takie elementy jak wartość dzieła, jego wielkość, kompletność, przeznaczenie, sposób korzystania z danego wytworu³⁶², społeczno-kulturowa doniosłość, sposób wyrażenia, nakład pracy i kompetencje twórcy oraz dopełnianie jakichkolwiek formalności (na przykład umieszczania zastrzeżeń na egzemplarzach utworu). O przyznaniu ochrony decydują właściwości samego dzieła natomiast odwrócona inferencja tj. orzekanie

³⁵⁶ Wyrok SA w Szczecinie z 25.09.2014 r., I ACa 574/14, Legalis nr 1213666; *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, red. E. Ferenc-Szydełko, Warszawa 2011, s. 11–12; J. Sobczak, *Prawo autorskie i prawa pokrewne*, Warszawa–Poznań 2000, s. 39; R.M. Sarbiński, *Utwór fotograficzny i jego twórca w prawie autorskim*, Kraków 2004, s. 72 i 77.

³⁵⁷ Wyrok SN z 25 stycznia 2006 r. I CK 281/05, Legalis nr 74473.

³⁵⁸ R.M. Sarbiński, *Utwór fotograficzny i jego twórca w prawie autorskim*, Zakamycze 2004, s. 72.

³⁵⁹ W. Machała, *Kłopotliwa dychotomia. Głos w sprawie wyznaczenia granicy między przedmiotem prawa autorskiego a twórczością niechronioną prawnautorsko*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2022, nr 3, s. 6-7.

³⁶⁰ R.M. Sarbiński [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz...*, s. 28.

³⁶¹ Wyrok SN z 25.04.1973 r. I CR 91/73, Legalis nr 17106.

³⁶² Wyrok SN z 22.06.2010 r. IV CSK 359/09, LEX nr 694269.

o twórczym charakterze produktu intelektualnego na podstawie swoistych cech jego powstawania opiera się na kryteriach intersubiektywnie niesprawdzalnych i wskutek tego nieprzydatnych w ocenach prawnych³⁶³. Należy natomiast zaznaczyć, iż rodzaj utworu nie pozostaje neutralny normatywnie, gdyż w odniesieniu do kilku wyodrębnionych przypadków ustawa autorskoprawna zawiera szczególne regulacje, istotne również z punktu widzenia prawa pracy. Do tych szczególnych kategorii utworów należą programy komputerowe, utwory naukowe, utwory audiowizualne (pozostałe rodzaje utworów o szczególnej regulacji, jak na przykład projekty architektoniczne, nie doznają odmienności istotnych z punktu widzenia tematu niniejszej rozprawy).

Należy wspomnieć, iż definiowanie przedmiotu prawa autorskiego *in genere* jest domeną prawa krajowego. Przepisy europejskie nie zawierają w tym zakresie definicji, poza regulacjami dotyczącymi baz danych³⁶⁴, utworów fotograficznych³⁶⁵ oraz programów komputerowych³⁶⁶.

2.2.3. Obowiązek pracowniczy jako determinanta utworu pracowniczego

2.2.3.1. Źródła obowiązków pracowniczych

Za utwór pracowniczy może być uznany tylko utwór wykonany w ramach obowiązków pracowniczych. Kluczowe jest zatem ustalenie co mieści się w ramach obowiązków pracowniczych. Za okoliczności poboczne, oceniane jedynie pomocniczo, należy traktować miejsce, czas wykonania czy też wykorzystanie, przy tworzeniu utworu, zasobów pracodawcy³⁶⁷. Takie sformułowanie wskazuje jedynie kierunek poszukiwań. Ustalenie natomiast co należały do obowiązków pracowniczych wymaga zbadania przepisów prawa pracy.

Rozważania na temat treści i zakresu obowiązków pracowniczych należy rozpocząć od ustalenia źródeł tych obowiązków. Poszukiwać ich należy w aktach prawnych (w kodeksie pracy i innych przepisach powszechnie obowiązujących, zawierających przepisy z zakresu prawa pracy), w autonomicznych źródłach prawa pracy oraz w samych aktach indywidualnych, kreujących stosunek pracy.

³⁶³ A. Michalak, *Ochrona modeli, replik i miniatur w prawie autorskim*, „Monitor Prawniczy”, 2012, nr 9, s. 472; wyrok SA w Krakowie z 29.10.1997 r. I ACa 477/97, LEX nr 533708.

³⁶⁴ Dyrektywa 96/9/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 1996 r. w sprawie ochrony prawnej baz danych (Dz. U. UE. L. z 1996 r. Nr 77, str. 20 z późn. zm.).

³⁶⁵ Dyrektywa 2006/116/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. w sprawie czasu ochrony prawa autorskiego i niektórych praw pokrewnych (wersja ujednolicona) (Dz. U. UE. L. z 2006 r. Nr 372, str. 12 z późn. zm.).

³⁶⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/24/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie ochrony prawnej programów komputerowych (Wersja skodyfikowana) (Dz. U. UE. L. z 2009 r. Nr 111, str. 16).

³⁶⁷ Wyrok SA w Katowicach z 4.10.2011 r. V ACa 422/11, LEX nr 1120395.

W pierwszej kolejności rozpatrując pojęcie „obowiązku pracowniczego” należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 100 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest ponadto obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Z punktu widzenia zdefiniowania utworu pracowniczego, większość cytowanych obowiązków ma charakter zbyt ogólny, niedający się powiązać w sposób konkretny z odpowiedzią na pytanie jaki utwór, stworzony przez pracownika jest, a jaki nie jest utworem pracowniczym, w rozumieniu art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. W związku z tym poszukiwać należy bardziej konkretnych wskazówek w innych źródłach. O zakresie obowiązków pracowniczych decyduje mianowicie również treść układów zbiorowych, porozumień, regulaminów (o ile dotyczą twórczości pracowniczey; względnie w zakresie regulacji dotyczących podziału zadań i struktury organizacyjnej), a nawet treści innych, wiążących pracowników, aktów i uzgodnień (na przykład planów wydawniczych, redakcyjnych, programowych, repertuarowych)³⁶⁸. Wskazuje się również na konieczność uwzględnienia:

- a) znanych pracownikom i uzgadnianych z nimi planów działalności danej jednostki (zakładu) na przykład planów tematycznych, jak również innych jeszcze norm, mających zastosowanie w tej jednostce organizacyjnej, a dla pracownika posiadających charakter obligatoryjny³⁶⁹,
- b) zwyczajów przyjętych w zakładzie oraz w obrębie danej grupy zawodowej³⁷⁰.

Z perspektywy indywidualnej niewątpliwie podstawowym aktem, który określa treść obowiązków pracowniczych, jest umowa o pracę. Szczegółowo skonstruowana

³⁶⁸ J. Barta, *Artystyczna twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988 r., s. 58.

³⁶⁹ O. Gardulska, *Specyfika stosunku prawnego łączącego pracownika-twórcę z pracodawcą*, [w:] „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, red. A. Świątkowski, Kraków, 2003/2004, s. 218.

³⁷⁰ Wyrok SA w Białymstoku z 04.09.2012 r. III APa 7/12, LEX nr 1217657.

umowa może oczywiście w sposób jednoznaczny określać obowiązki pracy twórczej. W praktyce jednak często umowa o pracę, pomijając jej kluczowe znaczenie jako aktu generującego powstanie stosunku pracy, ma charakter bardzo uproszczony, schematyczny i nie zawiera żadnych szczegółowych ustaleń, poza elementami, o których mowa w art. 29 § 1 k.p. Jednym z wymaganych elementów umowy o pracę i jednocześnie kluczowym przy ocenie obowiązków pracowniczych, jest określenie rodzaju pracy. Pojęcie to nie jest jednak jednolicie rozumiane, jak też niejednolicie są oceniane skutki braku wskazania tego elementu w umowie o pracę. Przeważa stanowisko, że rodzaj pracy może być określony przez wskazanie konkretnego stanowiska, funkcji (jeżeli są one wyodrębnione w strukturze organizacyjnej zakładu pracy na przykład w jego regulaminie organizacyjnym), zawodu, specjalności, opisu charakteru pracy lub czynności, które mają być wykonywane przez pracownika, przy czym wskazywanie samej nazwy zawodu bywa kwestionowane, jako niewystarczające³⁷¹. Określenia „rodzaj pracy” i „stanowisko” używa się czasami zamiennie na oznaczenie ogółu czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji)³⁷². W orzecznictwie zwrócono jednak uwagę, na to, że samo wskazanie tytułu zawodowego (na przykład określenie pracownika muzeum jako adiunkta) odnosi się jedynie do kwalifikacji zawodowych i stażu zatrudnienia pracownika, które pozwalają na zaliczenie go do grupy zawodowej (w tym wypadku muzealników), co nie oznacza powierzenia określonego rodzaju pracy w rozumieniu art. 29 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p.³⁷³ Co istotne nie jest wykluczone wykonywanie w ramach jednego stosunku pracy kilku rodzajów pracy³⁷⁴.

Sprecyzowaniem obowiązków pracowniczych może być tak zwany zakres obowiązków. W orzecznictwie wskazuje się, iż pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu. Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika tych obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika³⁷⁵. Pisemny zakres obowiązków bywa elementem umowy o pracę (na przykład w formie załącznika), ale nie jest to jej element niezbędny. Przyjmuje się, iż jeżeli zakres obowiązków został wprowadzony do umowy o pracę (lub

³⁷¹ *Kodeks pracy. Komentarz*, L.Florek (red.), Warszawa, 2017, s. 239.

³⁷² Postanowienie SN z 17.11.2020 r. I PK 236/19, Legalis nr 2496749.

³⁷³ Wyrok SN z 03.09.2013 r. I PK 37/13, LEX 1541139.

³⁷⁴ Wyrok SN z 14.02.2002 r. I PKN 876/00, Legalis nr 62131.

³⁷⁵ Wyrok SN z 16.07.2013 r., II PK 337/12, Legalis nr 787583.

przyjęty innym porozumieniem, zawartym pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem), stanowi on element wiążący dla stron stosunku pracy. Zasadą jest jednak jednostronne ustalanie przez pracodawcę zakresu obowiązków, w formie odrębnego dokumentu, jedynie wręczanego pracownikowi i uszczegóławianie go w drodze doraźnych poleceń,³⁷⁶ również ustnych³⁷⁷. W doktrynie i orzecznictwie opisywany jest również tzw. test polecenia, który polega na możliwości hipotetycznego postawienia zarzutu, iż niewykonanie określonej pracy stanowi naruszenie pracowniczych obowiązków. Co więcej zakres zadań, wynikających z zajmowania określonego w umowie o pracę stanowiska, może być konkretyzowany nie tylko przez przedstawienie pracownikowi pisemnego zakresu czynności, ale również w drodze poleceń pracodawcy, mieszczących się w granicach zakreślonych ustalonym w umowie rodzajem pracy (zajmowanym stanowiskiem)³⁷⁸.

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 (przykładowo ilustrator, grafik, kompozytor). Związek pomiędzy utworem, a pracowniczym obowiązkiem, może polegać na tym, że stworzenie dzieła stanowi wynik zobowiązania pracownika do wykonania takiej pracy, którą między innymi obejmuje obowiązek twórczości³⁷⁹. 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.

2.2.3.2. Obowiązek pracy twórczej w orzecznictwie

Opisane wyżej zagadnienie określenia pracy twórczej jest oceniane niejednoznacznie i kazuistycznie, co obrazuje poniższa analiza konkretnych judykatów. Należy nadmienić, iż stosunkowo niewiele tego rodzaju spraw trafia na wokandę Sądu Najwyższego, co determinuje konieczność przeprowadzenia analizy głównie orzeczeń sądów powszechnych oraz sądów administracyjnych (orzekających w sprawach podatkowych).

³⁷⁶ *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. K.W.Baran (red.), Warszawa 2021, s. 305-306.

³⁷⁷ Wyrok SN z dnia 7.01.1998 r. I PKN 457/97, LEX nr 34185.

³⁷⁸ Wyrok SN z dnia 26.02.2003 r. I PK 149/02, Legalis nr 64601.

³⁷⁹ T. Kuczyński, *Twórczość autorska i wynalazcza jako kategoria prawa pracy. Wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 3, s. 12.

W wyroku z dnia 3 lipca 2009 r. III SA/Wa 34/09 Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie, oceniając stan faktyczny dotyczący radcy prawnego, stwierdził, iż z uwagi na fakt, że zgodnie z art. 29 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę winna określać rodzaj pracy, czyli zakres obowiązków pracownika, zamiar nałożenia na niego obowiązku wykonywania dzieł w rozumieniu prawa autorskiego winien wynikać wprost z treści umowy. Dopiero w razie nałożenia na pracownika obowiązku wykonania utworu w rozumieniu prawa autorskiego w umowie o pracę, będzie mogło mieć zastosowanie domniemanie z art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych³⁸⁰. Wyrok wydany został w sprawie podatkowej (dotyczącej możliwości zastosowania pięćdziesięcioprocentowej stawki kosztów uzyskania przychodu), ale w uzasadnieniu Sąd wyprowadził wniosek dość ogólny, jakoby dla zastosowania art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych rozstrzygające znaczenia miała treść umowy o pracę i wskazany w niej rodzaj powierzonej pracy, który powinien z góry określać obowiązek tworzenia utworów³⁸¹.

Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Gdańsku, oceniający wykorzystanie przez pracodawcę fotografii, wykonanej przez pracownika, zatrudnionego na stanowisku *merchandisera*. Fotografia została wykonana przez niego w trakcie targów odzieży sportowej i przedstawiała zawodnika, który prezentował produkty jednego z wystawców, podczas wykonywania przez niego pokazów na deskorolce na imprezie towarzyszącej targom. Zdjęcie to zostało wykorzystane przez pracodawcę jako grafika na koszulce T-shirt, z tym że w miejsce głowy zawodnika została wstawiona głowa misia. Do podstawowych obowiązków pracownika należał wybór kolekcji do sprzedaży, określenie poziomu marży, a zatem ceny po jakiej określony produkt może być skutecznie oferowany na rynku. Pracownik bywał również na targach odzieżowych, gdzie miały być zbierane informacje i inspiracje do tworzenia odzieży, produkowanej przez pracodawcę. Pracownik wykonał sporne zdjęcie w trakcie tego rodzaju wystawy. W tym stanie faktycznym pojawiła się wątpliwość, czy utwór ma charakter pracowniczy. Wbrew stanowisku Sądu I instancji Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że pracownik nie został zatrudniony jako fotograf, grafik, projektant, nie powierzono mu obowiązków, mających

³⁸⁰ Wyrok WSA w Warszawie z 3.07.2009 r. III SA/Wa 34/09, Legalis nr 249047.

³⁸¹ W podobnym duchu wypowiada się T. Kuczyński, który podnosi, że związek między utworem, a pracowniczym obowiązkiem polega na tym, że stworzenie dzieła stanowi wynik zobowiązania pracownika do wykonywania takiej pracy, która obejmuje obowiązek twórczości. Obowiązek taki musi, zdaniem autora wynikać z wyraźnych postanowień umowy o pracę lub ze wskazania w umowie takiego rodzaju pracy, z którym łączy się konieczność twórczości. T. Kuczyński, *Twórczość autorska i wynalazcza jako kategoria ...*, s. 12.

polegać na tworzeniu zdjęć na potrzeby projektowanej kolekcji, a tego rodzaju zajęcie nie pozostawało w związku z obowiązkami *merchandisera*. Sąd uznał, że pozwany pracodawca nie wykazał, by tego rodzaju działalność wchodziła w ramy wykonywania obowiązków powoda ze stosunku pracy i była związana z istotą zatrudnienia w charakterze *merchandisera*. Nie wykazał również, by powód został oddelegowany do pełnienia tego rodzaju obowiązków na podstawie art. 42 § 4 k.p.³⁸² Na tej podstawie Sąd wprawdzie nie rozstrzygnął sporu, gdyż jedynie uchylił wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, ale jak można wnioskować, uznał że utwór nie był utworem pracowniczym.

Inne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 11 lipca 2013 r.³⁸³ W sprawie tej Sąd oceniał przypadek stworzenia przez pracownika programów komputerowych (aplikacji), które służyły do organizacji produkcji. Pracownik był zatrudniony początkowo na stanowisku specjalisty do spraw produkcji, technologa zakładu, a w okresie późniejszym na stanowisku głównego specjalisty do spraw produkcji. Do obowiązków pracowniczych powoda należało w szczególności organizowanie gospodarki magazynowej surowców i wyrobów gotowych, analizowanie rozliczeń magazynowych surowców pod względem zgodności ich zużycia z wykonywaną produkcją, przegląd zamówień oraz ich ocena w zakresie możliwości realizacji, przygotowywanie i przekazywanie do realizacji zleceń produkcyjnych, nadzór nad sprawną i terminową realizacją zamówień klientów, organizowanie wysyłek towaru. Pracownik stworzył aplikacje w porozumieniu z pracodawcą, z wykorzystaniem zakupionego przez pracodawcę sprzętu, bez zmiany stanowiska pracy, a częściowo poza godzinami pracy. Oddalając powództwo Sąd Apelacyjny stwierdził, że obowiązki pracownicze mogą wynikać bezpośrednio z przepisów prawa pracy oraz z treści umowy o pracę, przy czym wskazanie w treści umowy nazwy zawodu lub stanowiska uprawnia do sięgania do odpowiednich klasyfikacji zawodów czy przepisów zakładowego prawa pracy, określających obowiązki pracowników (na przykład regulaminu organizacyjnego). Ponadto obowiązki mogą wynikać z tzw. wykazu czynności pracowniczych, a nawet poleceń pracodawcy dotyczących pracy (na przykład w postaci opisu planów, projektów, instrukcji, wytycznych czy zadań), o ile tylko mieszczą się one w ramach umówionego rodzaju pracy. Sąd stwierdził również, że niekiedy zachodzi potrzeba sięgnięcia do okoliczności faktycznego wykonywania pracy i sprawdzania, czy dany program został

³⁸² Zob. wyrok SA w Gdańsku z 8.11.2012 r. I ACa 602/12, LEX nr 1236095.

³⁸³ Zob. wyrok SA w Poznaniu z 11.07.2013 r. I ACa 600/13, Legalis nr 54359.

stworzony w okolicznościach wskazujących na jego pracowniczy charakter. Ostateczną granicę obowiązków pracowniczych wyznacza jednak umówiony rodzaj pracy. Pomimo takiej konstatacji w dalszej części uzasadnienia Sąd dość liberalnie ocenił przesłankę „stworzenia utworu w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych”. Sąd przyjął, że skoro pracownik zaproponował pracodawcy stworzenie przedmiotowych programów (aplikacji), mając na celu usprawnienie działalności własnej pracy oraz pracy podległego mu działu, do przygotowania tych programów pracownik przystąpił dopiero po uzgodnieniu tego z pracodawcą, który zakupił potrzebne do tego celu narzędzia, a ponadto programy opracowane przez pracownika były wykorzystywane przez niego przy wykonywaniu jego obowiązków pracowniczych, a także były wykorzystywane przez innych pracowników pracodawcy, to stworzony w tych warunkach program komputerowy, należy uznać za pracowniczy.

Kolejnym orzeczeniem, w którym Sąd orzekający przyjął, iż utwór ma charakter pracowniczy, pomimo braku w umowie jednoznacznych postanowień o obowiązku wykonywania pracy twórczej, jest wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 czerwca 2018 r. V ACa 18/17³⁸⁴. Wyrok ten wydany został w sprawie dotyczącej pracownika, zatrudnionego na stanowisku kustosza i kierownika działu instytucji kultury (muzeum). Do jego obowiązków należało między innymi kierowanie, prowadzenie i planowanie pracy merytorycznej, naukowej i organizacyjnej działu przyrodniczo-łowieckiego, inicjowanie i współdziałanie w poszukiwaniu i gromadzenie zbiorów oraz popularyzacja zbiorów i działalności muzeum poprzez przygotowywanie wystaw. W trakcie przygotowywania wystawy dotyczącej architektury łowieckiej, pracownik wykonał fotografie pałaców i dworów, które zostały zaprezentowane na wystawie oraz opublikowane w sieci internetowej. Po rozwiązaniu stosunku pracy, pracownik skierował do pracodawcy roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za korzystanie z praw autorskich, których jego zdaniem pracodawca nie nabył. Również w tej sprawie Sąd przyjął, że wykonane przez pracownika fotografie należy potraktować jako utwory pracownicze. Obowiązek przygotowania wystawy po stronie powoda obejmował jej aspekt merytoryczny, co zdaniem Sądu, obejmowało również przygotowywanie treści do zaprezentowania, w tym fotografii. Sąd nie miał wątpliwości, że pozyskanie fotografii na potrzeby przygotowywanej wystawy, także w drodze ich samodzielnego wykonania, leżało w zakresie obowiązków pracowniczych pracownika. Sąd wskazał że nie ma

³⁸⁴ Wyrok SA w Warszawie z 20.06.2018 r. V ACa 18/17, LEX nr 2519434.

znaczenia, iż powodowi nie wydawano konkretnych poleceń, dotyczących sfotografowania w określony sposób, określonego obiektu, w określonym czasie. Stanowisko zajmowane przez powoda cechowało się dużą samodzielnością w określaniu poszczególnych zadań i sposobu ich realizacji, a przy tym wymagało znacznej kreatywności. Specyfika rodzaju wykonywanej pracy wyznaczała zatem zakres swobody w jej realizacji. Nie znaczy to jednak, iż związek między powstałymi utworami, a wykonywaniem obowiązków pracowniczych, nie istniał. Występował on – zdaniem Sądu - zwłaszcza w warstwie funkcjonalnej, skoro utwory wytworzono w celu realizacji obowiązków pracowniczych i w związku z tym pracodawca je przyjął, spełnione zostały przesłanki określone art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Zdaniem Sądu zakwalifikowanie utworu jako pracowniczego nie wymaga, aby na pracownika ciążył wyraźnie wyartykułowany (w umowie o pracę czy też w innych aktach stanowiących źródło prawa pracy, na przykład opisie stanowiska pracy) obowiązek stworzenia spornego utworu, a nawet aby pracownik był wyraźnie zobowiązany do działalności twórczej. Istotne jest stwierdzenie, czy czynności, w wyniku których powstał utwór, mieściły się w zakresie obowiązków pracowniczych. W zakresie czynności powoda nie wskazano sporządzania fotografii, ale faktycznie takie zdjęcia pracownik sporządzał. Rodzi się zatem pytanie czy wyraźne wskazanie w umowie o pracę obowiązku tworzenia przez pracownika utworów, jest warunkiem zastosowania art. 12 ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych

Jak pokazuje przedstawiona analiza dostępnych orzeczeń, dotyczących omawianej problematyki związanej z koniecznością wskazania pracy twórczej w umowie o pracę, podejście do zagadnienia jest skrajnie zróżnicowane – od bardzo restrykcyjnego podejścia, zaprezentowanego w omówionym wyroku, dotyczącym radcy prawnego, po bardziej liberalne podejście, które zdecydowało o rozstrzygnięciu w pozostałych, omawianych sprawach.

2.2.3.3. Obowiązek pracy twórczej jako element treści stosunku pracy

Podjmując próbę oceny analizowanego zagadnienia należy podnieść, że treścią stosunku pracy jest wykonywanie, na polecenie pracodawcy, pracy określonego rodzaju. Kierownictwo pracodawcy polega na jednostronnym konkretyzowaniu praw i obowiązków pracownika ustalonych postanowieniami umowy o pracę oraz przepisami prawa pracy, jak również na wyciąganiu konsekwencji (pozytywnych w postaci nagród oraz negatywnych w postaci kar) z prawidłowości wypełniania przez pracowników

nałożonych na nich obowiązków. Konkretyzacja praw i obowiązków następuje w dwóch płaszczyznach: kolektywnej i indywidualnej³⁸⁵.

Samo wskazanie rodzaju pracy nie decyduje jeszcze o tym, jakie konkretne czynności ma wykonywać pracownik. Konkretyzacja obowiązków pracowniczych następuje poprzez wydawanie pracownikowi poleceń (ustnych lub pisemnych), a sposób wykonywania pracy może wynikać również z innych źródeł – ustawy, przepisów wewnątrzzakładowych czy nawet zwyczaju. Pracodawca, jako podmiot odpowiedzialny za organizację i przebieg procesu pracy, musi mieć zagwarantowane uprawnienia kierownicze, umożliwiające konkretyzację – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych, które w umowie i przepisach z natury rzeczy ustalone jest dość ogólnie³⁸⁶.

Nie ma, w moim przekonaniu, podstaw zawężająca wykładnia, prowadząca do przyjęcia, iż obowiązek tworzenia przez pracownika utworów, w rozumieniu prawa autorskiego, musi wynikać wprost z treści (w znaczeniu językowym) umowy o pracę. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2008 r. rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy, a strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy – w ramach jego uprawnień kierowniczych – uszczegółowienie zakresu czynności pracownika³⁸⁷. W wyroku, wydanym w sprawie I PK 37/13, Sąd Najwyższy wskazuje, iż rodzaj pracy, powierzonej pracownikowi, może być ustalony w różny sposób - albo bezpośrednio w umowie o pracę (przez wskazanie stanowiska pracy, określenie charakteru pracy, opisanie powierzonych pracownikowi zadań), albo poza treścią umowy o pracę (w zakresie czynności, zakresie obowiązków, karcie stanowiska pracy, innym dokumencie). Może też wynikać z zakresu czynności faktycznie powierzonych pracownikowi do wykonania i podjętych przez niego (określenie rodzaju pracy w sposób dorozumiany). Rodzaj pracy powinien być jednak tak określony, aby można było na jego podstawie ustalić zakres obowiązków pracownika³⁸⁸ (aczkolwiek należy odnotować, iż możliwość wnioskowania o rodzaju powierzonej

³⁸⁵ A. Miętek, *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 26.

³⁸⁶ T. Duraj, *Granice uprawnień kierowniczych pracodawcy w stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Łódzkiego”, 2013, nr 13/2, s. 102.; H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 13; Tenże, *Przejęciowe powierzenie pracownikowi zadań wykraczających poza umówiony rodzaj pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1972, Nr 10–11, s. 26; B. Bury, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy*, „Państwo i Prawo”, 2006, nr 9, s. 62.

³⁸⁷ Wyrok SN z 2.10.2008 r. I PK 73/08, Legalis nr 491812; analogicznie Z. Kubot, *Znaczenie zakresu czynności pracownika...*, s. 27.

³⁸⁸ Wyrok SN z 3.09.2013 r. I PK 37/13, LEX 1541139.

pracy na podstawie całokształtu okoliczności faktycznych, wobec braku określenia rodzaju pracy w umowie jest sporne, a niektórzy przyjmują, iż wystąpienie takiego braku oznacza, że umowa o pracę nie została nawiązana³⁸⁹).

Jak podaje J. Barta w sytuacji, gdy powyższe dokumenty nie dostarczają dostatecznych podstaw do sformułowania zakresu obowiązków pracowniczych, należy kierować się ogólnymi zasadami wykładni oświadczeń woli, które nakazują brać pod uwagę całokształt treści i celu umowy, okoliczności złożenia oświadczeń woli, zamiar stron³⁹⁰. Ze względu na to, że źródłem wzajemnych praw i obowiązków stron jest umowa, to zgodnie z art. 56 k.c. (poprzez art. 300 k.p.) wywołuje ona nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów³⁹¹. Daleko idący pogląd wyraziła J. Czerniak-Swędziół uznając, że samo polecenie pracodawcy nie może być źródłem obowiązku pracy twórczej³⁹².

Stoję na stanowisku, iż w kontekście art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych należy rozróżnić pojęcia rodzaju pracy od zakresu obowiązków pracownika. Pomimo pewnych rozbieżności w doktrynie, uwzględniając praktykę stosunków pracowniczych, należy opowiedzieć się za tym, iż wskazanie w umowie o pracę rodzaju pracy może nastąpić na dużym poziomie ogólności. 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. Prowadzi to do nieuzasadnionego wyodrębnienia pracowników twórców, których tworzenie jest podstawową i immanentną cechą rodzaju wykonywanej pracy, których prawa autorskie majątkowe przechodziłyby na pracodawcę, od pracowników-twórców, których praca nie zawsze ma charakter twórczy, w przypadku których prawa autorskie pozostawałyby przy pracowniku. Powoduje to, iż pracodawca, pomimo że miał prawo polecić pracownikowi wykonanie danej pracy i w istocie za jej

³⁸⁹ J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 6, Warszawa 2016, s. 107-108.

³⁹⁰ J. Barta, *Artystyczna twórczość pracownicza...*, s. 61-62.

³⁹¹ Wyrok SN z 10.10.1990 r., I PR 290/90, LEX nr 1671841.

³⁹² Zob. J. Czerniak-Swędziół, *Zasady zatrudniania pracownika...*, s. 97.

wykonanie zapłacił, nie nabywałby prawa do utworów, stworzonych w tym trybie przez pracownika.

Należy również zwrócić uwagę, iż granice „umówionego rodzaju pracy”, nie są bezwzględne. Prawo pracy nie gwarantuje pracownikowi stałości i niezmienności zatrudnienia i przewiduje instrumenty, na podstawie których możliwa jest zmiana treści stosunku pracy³⁹³. Kodeks pracy dopuszcza dyrektywne powierzenie pracownikowi przez pracodawcę innej pracy, aniżeli umówiona, jeżeli zachodzą przesłanki, o którym mowa w art. 42 § 4 k.p., a praca odpowiada kwalifikacjom pracownika. Zastosowanie art. 42 § 4 k.p. nie wymaga zgody pracownika, ani nawet zachowania przez pracodawcę formy pisemnej i otwiera przed pracodawcą szeroki wachlarz możliwości, jeżeli chodzi o incydentalne lub krótkotrwałe dyrektywne polecenie pracownikowi wykonania pracy innego rodzaju, aniżeli umówiona. Jediną granicą jest w tym wypadku zgodność z kwalifikacjami pracownika. Możliwe jest również trwale dokonanie zmiany rodzaju pracy poprzez wypowiedzenie zmieniające, które wszakże również nie wymaga zgody pracownika, a jedyną formą uchylecia się przez pracownika od takiej zmiany, jest definitywne rozwiązanie stosunku pracy. Z tego punktu widzenia rodzaj pracy, wskazany w umowie o pracę, stwarza dość elastyczne ramy zakresu czynności, jakich od pracownika może wymagać pracodawca. Powyższe wskazuje na szeroki zakres możliwości pracodawcy, co do wydania pracownikowi wiążących poleceń, wyjątkowo nawet takich, które wykraczają poza zakres rodzaju pracy, wskazanego w umowie. Prowadzi to do wniosku, iż w określonych przypadkach pracodawca, przy zachowaniu zgodności z kwalifikacjami pracownika, może skutecznie powierzyć pracownikowi wykonanie dowolnej pracy, nawet jeżeli nie jest to praca umówiona co do rodzaju. Pojawia się zatem zagadnienie problemowe czy możliwe jest powierzenie w tym trybie pracownikowi wykonywania pracy twórczej, nawet niezgodnej z rodzajem umówionej pracy i czy efekt takiej pracy będzie stanowił utwór pracowniczy, a co więcej czy pracodawca nabędzie autorskie prawa majątkowe do takiego utworu, skoro nabycie to następuje w granicach „zgodnego zamiaru stron”. Sama kwalifikacja tak stworzonego utworu nie powinna budzić większych wątpliwości. Nie ma normatywnych przesłanek, które pozwalałyby na postawienie tezy, że art. 42 k.p. nie może zostać zastosowany do pracy twórczej, a tym samym jeżeli pracownik otrzyma polecenie wykonywania takiej pracy, będzie zgodnie z normami prawa pracy zobowiązany do jej świadczenia. Powstały

³⁹³ M. Latos-Miłkowska [w:] *Meritum. Prawo pracy 2018*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2018, s. 1226.

w ten sposób utwór wypełnia zatem definicję utworu pracowniczego. Nie może jednak ująć uwadze, że powstanie utworu w takich warunkach następuje na skutek arbitralnej decyzji pracodawcy o zmianie rodzaju pracy. W związku z tym największe trudności interpretacyjne rodzi ostatni z wymienionych elementów, a mianowicie zakres nabycia praw autorskich majątkowych do takiego utworu, skoro następuje ono w granicach „zgodnego zamiaru stron”. Tematyka ta zostanie szerzej omówiona w kolejnym rozdziale.

2.2.3.4. Granice obowiązków pracowniczych, a elastyczne formy wykonywania pracy

Na problem ustalenia co mieści się w zakresie obowiązków pracownika należy spojrzeć z innej jeszcze perspektywy, a mianowicie z perspektywy ryzyka zawłaszczenia przez pracodawcę utworów, tworzonych poza zatrudnieniem. Problem ten ujawnia się i może się pogłębiać w związku z rozwojem elastycznych form wykonywania pracy, które pojawiły się w związku z rozwojem nauki i technologii oraz stały się odpowiedzią na dynamikę zmian zachodzących na rynku pracy³⁹⁴. Coraz częściej praca przestaje być pracą w klasycznym modelu tj. w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i pod jego bezpośrednim nadzorem. W przepisach prawa pracy funkcjonują regulacje dotyczące telepracy³⁹⁵, zadaniowego czasu pracy, czy też - rozwinięta w związku z epidemią Covid-19, od dawna postulowana i ostatecznie wprowadzona do kodeksu pracy³⁹⁶ - regulacja dotycząca pracy zdalnej³⁹⁷. Te rozwiązania często są stosowane w odniesieniu do pracowników-twórców (na przykład programistów, grafików, architektów). Wymienione rozwiązania dają pracodawcom możliwość zmniejszenia kosztów związanych z organizacją pracy, utrzymaniem stanowisk czy prowadzeniem biura, co korzystnie

³⁹⁴ S. Pietrzyk, *Zarządzanie wiedzą w zespołach zdalnych - studium przypadku COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2021, nr 3, s. 32-40.

³⁹⁵ A.M. Świątkowski, *Telepraca - specyfika zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy”, 2006, nr 7, s. 347; S. Ciupa, *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy. Część 1.* „Monitor Prawa Pracy”, 11, 2007, s.565; S. Ciupa, *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy. Część 2.* „Monitor Prawa Pracy”, nr 12, 2007, s. 622; E. Drzewiecka, *Telepraca*. Warszawa, 2014, s. 5.

³⁹⁶ *Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. z 2023 r. poz. 240).

³⁹⁷ D. Makowski, *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 10, s. 10-16; K. Stefański, *Koherencja przepisów o czasie pracy w ustawie anty kryzysowej i regulacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 5, s. 45-50; M.J. Zieliński, *Szczególne rozwiązania w prawie pracy i prawie zabezpieczenia społecznego wprowadzone w związku z pandemią COVID-19. Zagadnienia ogólne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 5, s. 9-17; L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda - zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?* cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 10, s. 3-9; tenże, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda - zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?* cz. 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 11, s. 3-10.

wpływa na konkurencyjność przedsiębiorstwa. Wielu pracodawców branży IT decyduje się na zatrudnienie pracowników w formie telepracy, która — co należy podkreślić — może stanowić także korzystne rozwiązanie dla samego pracownika (na przykład ze względu na możliwość obniżenia kosztów dojazdów, zmniejszenie barier związanych z niepełnosprawnością)³⁹⁸. W przypadku gdy pracownik wykonuje pracę poza zakładem pracy, w dużej mierze sam decyduje o czasie pracy, organizuje zadania. W takich okolicznościach może dochodzić do zacierania się granic pomiędzy wykonywaniem pracy na polecenie pracodawcy, a realizowaniem innych aktywności na przykład pracy na rzecz innego pracodawcy, prowadzenia własnej działalności gospodarczej czy rozwijania zainteresowań. Na tym polu rodzi się ryzyko przenikania pracy zawodowej i aktywności pozazawodowej. W efekcie trudne do wykazania może być to czy pracownik, tworząc dany utwór, działał w ramach obowiązków pracowniczych, czy poza nimi³⁹⁹. Duży stopień samodzielności w pracy twórców i elastyczne formy ich zatrudnienia, niosą ze sobą zwiększone ryzyko zawłaszczenia przez pracodawcę utworów w istocie niepracowniczych. Na zagadnienie to zwraca uwagę C. Graves, w kontekście pracy intelektualnej, wykonywanej przez pracownika niejako na boku, podczas planowania następnej pracy⁴⁰⁰. Problem wydaje się nieco szerszy i szczególnie związany z uelastycznianiem się sposobu wykonywania pracy, co prowadzi do zacierania granic pomiędzy życiem prywatnym, a zawodowym bądź też pomiędzy różnymi rodzajami aktywności zawodowej danej osoby. Można dla przykładu wyobrazić sobie muzyka, tworzącego krótkie utwory muzyczne na zlecenie pracodawcy. Pracownik taki zazwyczaj nie otrzymuje od pracodawcy konkretnych wytycznych, a jedynie realizuje pewne zapotrzebowanie ilościowe. Jeżeli ten pracownik stworzy utwór, którego nie przekaże pracodawcy, a który okaże się wyjątkowo wartościowy, może powstać wątpliwość czy powstał on w ramach stosunku pracy czy też poza nim.

Z opisanych względów stoję na stanowisku, że powiązanie wykonywania utworu pracowniczego wyłącznie z obowiązkiem pracowniczym nie wypełnia podstawowego zadania jakim jest właściwe zdefiniowanie tego pojęcia. Wykonanie

³⁹⁸ M. Latos-Miłkowska, *Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*. Red. L. Florek. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003, s.72-73; M. Pyrowicz, *Zatrudnienie pracownika-twórcy programu komputerowego w formie telepracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 2, s.28.

³⁹⁹ T.E. Chisolm, *Whose Song Is That: Searching for Equity and Inspiration for Music Vocalists under the Copyright Act*, 19 YALE J.L. & TECH. 274, 2017, s. 326.

⁴⁰⁰ C. Graves, *Is the copyright act inconsistent with the law of employee invention assignment contracts*. *New York University Journal of Intellectual Property & Entertainment Law (JIPEL)*, 8(1), 2018, 1-41.

utworu w ramach obowiązków pracowniczych to określenie zbyt szerokie, pojemne, mało konkretne, które może okazać się niewystarczające dla identyfikacji czy dany utwór został stworzony w ramach stosunku pracy czy poza nim. Oczywiście obszar praw autorskich nie daje się wdrożyć w sztywne ramy, a oceny są często intuicyjne. Pomimo to, ze względu na niewątpliwe znaczenie tej definicji dla stosowania prawa, należy podjąć próbę przeredagowania przepisu art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych poprzez wprowadzenie do jego treści definicji utworu pracowniczego, która mogłaby brzmieć „Utworem pracowniczym jest utwór, stworzony przez pracownika na polecenie lub na potrzeby pracodawcy, w wykonaniu obowiązków ze stosunku pracy”. Definicja ta nie pozwoli na uwolnienie się całkowite od wątpliwości *ad casum*, ale wydaje się bardziej dopełniona. Jednocześnie należy podkreślić, iż statusu utworu pracowniczego nie można w żadnym wypadku domniemywać. To poniekąd na pracodawcy, stosowanie do art. 6 k.c., spoczywa ciężar wykazania, że dany utwór został pracownikowi zlecony. W interesie pracodawcy leży zatem zabezpieczenie pewnych środków dowodowych, wskazujących na pracowniczy charakter utworów, tworzonych przez pracowników, w szczególności w przypadku korzystania z elastycznych form zatrudnienia. Dla uniknięcia wątpliwości co do charakteru danego utworu, ważne zatem jest dokumentowanie jakie zadania pracodawca poleca pracownikowi oraz raportowanie przez pracownika, jakie zadania w tym celu realizuje.

2.3. TWÓRCZOŚĆ, A PODPORZĄDKOWANIE PRACOWNICZE

2.3.1. Podporządkowanie jako cecha stosunku pracy

Do katalogu cech charakteryzujących normatywny model stosunku pracy należy zaliczyć: dobrowolność zobowiązania, ciągłość wykonywania pracy, osobisty charakter świadczonej pracy, odpłatność pracy, ryzyko (gospodarcze, produkcyjne, osobowe i socjalne) obciążające podmiot zatrudniający oraz podporządkowanie pracownika pracodawcy w toku wykonywania pracy⁴⁰¹. Podległość pracownicza jest wskazywana jako jedna z immanentnych cech stosunku pracy, probierz odróżniającego stosunek pracy

⁴⁰¹ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1999, s. 41–43; H. Lewandowski, Z. Góral, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1996, nr 12, s. 22–25.

od stosunków cywilnoprawnych⁴⁰². Jak wskazuje się w judykaturze⁴⁰³ i doktrynie⁴⁰⁴ cechą umowy o pracę nie jest pozostawianie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy podporządkowanej tj. pracy pod kierownictwem pracodawcy. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Tego rodzaju podejście jest wypadkową pewnych założeń aksjologicznych, leżących u źródeł teorii stosunku pracy. Założenia te wiążą się z określeniem ról stron stosunku pracy, z których jedna (pracodawca) dostarcza środki pracy i ponosi ryzyko, związane z działalnością pracownika, korzystając jednocześnie z efektów jego pracy. Druga strona natomiast oddaje do dyspozycji pracodawcy swój czas i wysiłek, w zamian za otrzymanie wynagrodzenia. Z tego punktu widzenia role stron stosunku pracy są absolutnie przeciwstawne i niepołączalne⁴⁰⁵. W klasycznym ujęciu to pracodawca dostarcza środki i bierze na siebie ryzyko, aby otrzymać w zamian rezultaty pracy pracownika. Pracownik powierza natomiast pracodawcy swój czas, oddając się do dyspozycji pracodawcy. Normy prawa pracy natomiast mają na celu ochronę pracownika przed nadmiernym wykorzystaniem nierównej pozycji przez pracodawcę⁴⁰⁶.

W literaturze dokonano podziału uprawnień kierowniczych na trzy rodzaje – uprawnienia dyrektywne, reglamentacyjne (dystrybucyjne) i dyscyplinujące (represyjne)⁴⁰⁷. Podporządkowanie, jako cecha odróżniająca stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych, przejawia się w wymiarze organizacyjnym, ekonomicznym, materialnym oraz porządkowym i obejmuje:

- sprawowanie bieżącego, ciągłego dyrektywnego nadzoru pracodawcy nad poszczególnymi działaniami pracownika;

⁴⁰² Postanowienie SN z 11.01.2022 r. I PSK 214/21, Legalis 2691765; Wyrok SN z 22.09.2020 r. I PK 126/19, Legalis nr 2503164; H. Szurgacz [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, (red.) H. Szurgacz, Warszawa 2005, s. 22–23; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 4–5; L. Mitrus, *Podporządkowanie pracownika zatrudnionego w formie telepracy*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 164; K. Rączka, *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1996, nr 11, s. 50.

⁴⁰³ Wyrok SN z 25.11.2005 r. I UK 68/05, Legalis nr 74199.

⁴⁰⁴ M. Gersdorf, *Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2003, nr 10, s. 17.

⁴⁰⁵ Z. Hajn, *Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 191.

⁴⁰⁶ T. Liszcz, *W sprawie podporządkowania pracownika, Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, (red.) L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 114–122.

⁴⁰⁷ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 18; wyrok SN z 5.08.1999 r. II UKN 68/99, Legalis 46597.

- ponoszenie przez pracodawcę całości ryzyka związanego z działaniami pracownika;
- utrzymywanie w rękach pracodawcy całości środków materialnych związanych z wykonywaną przez pracownika pracą;
- możliwość władczego oddziaływania na pracownika przez prawo do stosowania instrumentów nagradzania i karania pracownika⁴⁰⁸.

Uprawnienia dyrektywne prowadzą się do konkretyzacji obowiązków pracowniczych, poprzez wydawanie poleceń oraz prawo kontroli (nadzoru) pracownika i oceny jego pracy przez pracodawcę⁴⁰⁹. To właśnie prawo wydawania poleceń uznawane jest za jedną z najistotniejszych aspektów podporządkowania⁴¹⁰, a przejawia się ono zarówno wydawaniem poleceń z zakresu sposobu wykonywania pracy, jak i czasu pracy, w tym wyznaczaniu pracy w godzinach nadliczbowych⁴¹¹ czy poleceniu odbywania dyżuru⁴¹². Zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest zatem jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane⁴¹³. Ponadto elementem podporządkowania jest obowiązek stosowania się do norm wewnątrzzakładowych, co określa się mianem podporządkowania organizacyjnego⁴¹⁴. Inaczej mówiąc w ramach uprawnień pracodawcy mieści się uprawnienie do wydawania poleceń, poprzez przydzielanie zadań, określanie sposobu ich wykonywania, określanie czasu i miejsca pracy oraz ustalania zasad wewnątrzzakładowych⁴¹⁵. Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) położonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności. Wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik

⁴⁰⁸ S. Koczur, *Differentia specifica „podporządkowania” właściwego dla stosunku pracy a umów cywilnoprawnych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2, 2015, s.71.

⁴⁰⁹ T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*, Warszawa 2015, s. 79 i nast.

⁴¹⁰ Wyrok SN z 12.07.2006 r. II PK 2/06, Legalis nr 75689.

⁴¹¹ Wyrok SN z 4.12.1998 r. I PKN 484/98, Legalis 45188.

⁴¹² Uchwała SN z 28.04.1994 r. I PZP 6/94, Legalis 28604.

⁴¹³ Wyrok SN z 24.06.2015 r. II PK 189/14, Legalis 1303584.

⁴¹⁴ Wyrok SN z 6.10.2006 r. I UK 120/06, Legalis 88072; wyrok SN z 4.12.1997 r., I PKN 394/97, Legalis 31943; wyrok SN z 28.10.1998 r., I PKN 416/98, Legalis 43771; wyrok SN z 26.11.1998 r., I PKN 458/98, Legalis 44178.

⁴¹⁵ H. Lewandowski, *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010, s. 30.

nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy⁴¹⁶.

Prawo pracodawcy do oddziaływania na przedmiot świadczenia pracownika, poprzez określanie, aktualizowanie, konkretyzację obowiązków pracowniczych, służy dostosowaniu pracy pracownika do potrzeb przedsiębiorstwa, dyktowanych zazwyczaj warunkami rynkowymi⁴¹⁷. Zwraca się również uwagę, iż to sam charakter stosunku pracy, który polega na powierzeniu pracownikowi pracy określonego rodzaju, decyduje o konieczności posiadania przez pracodawcę uprawnień kierowniczych, które służą konkretyzacji czynności roboczych, do których zobligowany jest pracownik. Co więcej ustawodawca niejako wzmocnił jeszcze obligatoryjność elementu podporządkowania, dodając w 1996 r. w definicji stosunku pracy element „kierownictwa pracodawcy”⁴¹⁸. Zmiana ta z jednej strony została oceniona jako nieistotna (gdyż zaakcentowała aspekt podporządkowania, który – bez wątpliwości - wywodzony był już na podstawie poprzedniego brzmienia przepisu). Z drugiej jednak strony zaostriła cechy różnicujące stosunku pracy, niejako zawężając zasięg jego zastosowania⁴¹⁹. Spowodowało to pojawienie się wątpliwości co do występowania cech stosunku pracy w przypadku pracy swobodnej, wyznaczanej w formie zadaniowej⁴²⁰.

Wobec przemian społecznych, rola podporządkowania (względnie kierownictwa pracodawcy), jako miernika występowania stosunku pracy, traci na znaczeniu. Podporządkowanie, w klasycznym rozumieniu, daje się łatwo zastosować w przypadku typowej pracy skooperowanej, wykonywanej z użyciem narzędzi pracodawcy, pracy stosunkowo prostej, rozliczanej czasowo, wymagającej bieżącego nadzoru. Podporządkowanie pracownicze nabiera jednak innego znaczenia w odniesieniu do pracy twórczej, kreatywnej, wymagającej wysokich kwalifikacji, swobodnej, samodzielnej⁴²¹. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj

⁴¹⁶ Wyrok SN z 22.09.2020 r. I PK 126/19, Legalis nr 2503164.

⁴¹⁷ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 61.

⁴¹⁸ *Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240)*.

⁴¹⁹ A. Musiała, *Podporządkowanie pracownika w stosunku pracy. Glosa do wyroku SN z 7.03.2006 r., I PK 146/05*, „Gdańskie Studia Prawnicze” – Przegląd Orzecznictwa, nr 1, 2009 r., s. 127-134.

⁴²⁰ M. Gersdorf, *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 r., nr 10, s. 20.

⁴²¹ M. Pyrowicz, *Zatrudnienie pracownika-twórcy programu komputerowego w formie telepracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 2, s. 30.

wykonywanej pracy⁴²². To zagadnienie ujawnia się w szczególności w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych (na przykład lekarze, radcy prawni) oraz właśnie w zawodach twórczych⁴²³. Przy pracach tego rodzaju często występuje konflikt pomiędzy swobodą w działaniu, którą może otrzymać pracownik, a która pozwala mu na rozwinięcie osobistych umiejętności, podejmowanie działań nieszablonowych, wychodzenie poza schematy, a uprawnieniami kierowniczymi pracodawcy, związanymi w dużej mierze z zakresem jego odpowiedzialności za działania pracownika oraz ponoszonym ryzykiem ekonomicznym.

Należy zauważyć, że w sferze uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy mamy do czynienia ze ścieraniem się często przeciwstawnych tendencji. Z jednej strony oddanie pracownikowi swobody, w szczególności w przypadku pracy twórczej, zazwyczaj pozwala na nieskrępowany rozwój pracownika, a zdarza się, że jest wręcz psychologicznym bodźcem wykonywania tego rodzaju pracy. Nie ulega wątpliwości, że twórca musi posiadać pewną przestrzeń i autonomię do tworzenia, nawet jeśli jego twórczość realizowana jest w ramach obowiązków pracowniczych⁴²⁴.

Powyższe może prowadzić do osiągnięcia wymiernych korzyści ekonomicznych przez pracodawcę, przejawiających się uzyskaniem lepszych, bardziej wartościowych rezultatów pracy. Z drugiej strony to na pracodawcy spoczywa ciężar ryzyka ekonomicznego (ponoszenie kosztów pracy, odpowiedzialność za rynkową atrakcyjność pracy), jak również prawnego (deliktowego, kontraktowego), związanego z powierzeniem pracy pracownikowi. Występowanie tego ryzyka przemawia za koniecznością postawienia tezy, iż to pracodawca ostatecznie powinien być decydem w zakresie organizacji pracy i sposobu jej wykonywania. Pozostawienie pracownikowi szerokiego zakresu swobody nie musi prowadzić do pozbawienia danego stosunku cech stosunku pracy, ale ostatecznie pracodawca nie może zostać swoich uprawnień w całości pozbawiony.

W związku z tym dostrzec można problemy na różnych obszarach, dotyczących zarówno istoty stosunku pracy, którego cechą charakterystyczną i różnicującą jest podporządkowanie, jak i zakresu uprawnień i obowiązków stron tego stosunku, nie

⁴²² Wyrok SN z 6.12.2016 r., II UK 439/15, LEX nr 2188634.

⁴²³ T. Duraj, *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania – wybrane problemy prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. LXXXIII, 2011, s. 38.

⁴²⁴ M. Czuryk, *Prawnoautorska podmiotowość stron stosunku pracy...*, s. 63.

pomijając również aspektów psychologicznych i ekonomicznych, związanych z efektywnością i wartością pracy w dużym stopniu swobodnej i samodzielnej.

2.3.2. Wpływ natężenia elementu podporządkowania na istnienie stosunku pracy

Z racji tego, iż w przypadku prac twórczych, element podporządkowania może występować w mniejszym nasileniu, należy zwrócić uwagę iż ten aspekt wykonywania pracy twórczej może mieć znaczenie przy ocenie charakteru danego stosunku prawnego i przypisaniu mu cech stosunku pracy. Stosując klasyczne rozumienie pojęcia podporządkowania, z uwzględnieniem wszystkich jego aspektów dyrektywnych, kontrolnych i represyjnych, w niektórych przypadkach wykonywanie pracy twórczej na rzecz pracodawcy, mogłoby zostać wyłączone z reżimu prawa pracy, na skutek braku omawianej cechy konstytutywnej. Na to zagadnienie zwraca uwagę T. Liszcz, wskazując szczególną trudność w określeniu występowania cechy podporządkowania kierownictwu pracodawcy pracowników wykonujących pracę wymagającą wysokich, specjalistycznych kwalifikacji, którymi pracodawca niekiedy wręcz nie jest w stanie merytorycznie kierować, na przykład lekarzy, prawników oraz twórców. W takich przypadkach podporządkowanie ulega ograniczeniu w samym jego jądrze, jakie stanowi podporządkowanie kierownictwu pracodawcy (jego poleceniom), w procesie pracy, co do sposobu jej wykonywania⁴²⁵. T. Duraj zwraca uwagę, że między innymi 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 pozostawiania 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 okoliczności⁴²⁶. Zdaniem tego autora nie sprawdza się również koncepcja pracowniczego podporządkowania, ujmowanego jako obowiązek stosowania się do zasad organizacji pracy oraz porządku pracy określonych w regulaminie pracy, gdyż wymóg ten może być odnoszony również do osób zatrudnionych na innych podstawach, aniżeli stosunek pracy⁴²⁷.

⁴²⁵ T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, (red.) Z. Góral, Warszawa 2009, s. 157.

⁴²⁶ T. Duraj, *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania...*, s. 50.

⁴²⁷ Tenże, s. 51

W odpowiedzi na powyższe pytanie orzecznictwo wykształciło koncepcję 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 zmarginalizowany⁴²⁸. Jak się wskazuje, podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy⁴²⁹. W tych warunkach, kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp⁴³⁰. Ten rodzaj podporządkowania bywa również określany podporządkowaniem organizacyjnym, ze względu na aksjologiczną niepoprawność i wewnętrzną sprzeczność sformułowania „podporządkowanie autonomiczne”. Pojawiają się również głosy jeszcze dalej idące, postulujące powiązanie cech stosunku pracy z zależnością ekonomiczną⁴³¹.

Koncepcja ta spotkała się z krytyką ze strony doktryny. Wskazuje się na zbyt daleko idące rozumienie pojęcia podporządkowania i zatarcie granic pomiędzy stosunkami pracy, a stosunkami cywilnoprawnymi⁴³². Rodzi się pytanie jak daleko może sięgać autonomia pracownika, aby wykonywaną pracę można było uznać za podporządkowaną kierownictwu pracodawcy⁴³³. Przyjmowane w orzecznictwie koncepcje prowadzą wręcz do przyjęcia, iż dla ustalenia istnienia stosunku pracy wystarczająca jest podległość o charakterze ekonomicznym, gdyż dopuszcza się w niektórych przypadkach niezależność pracownika w ustaleniu czasu i miejsca pracy⁴³⁴.

Mając na uwadze powyższe rozbieżności w definiowaniu konstytutywnej cechy stosunku pracy, jaką jest podporządkowanie, co w przypadku pracy twórczej przejawia się w sposób szczególny, należałoby postulować zredefiniowanie pojęcia podporządkowania w kodeksie pracy. Przyjęcie skrajnej koncepcji, sprowadzającej się do podporządkowania ekonomicznego, wydaje się nie być właściwe, gdyż w sposób

⁴²⁸ A. Korytowska, *Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Księga Pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Prof. A. Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 99.

⁴²⁹ Wyrok SN z 7.09.1999 r. I PKN 277/99, Legalis 48650; wyrok SN z 09.09.2004 r., I PK 659/03, Legalis 68596.

⁴³⁰ Postanowienie SN z 25.06.2019 r. II PK 183/18, Legalis 1951377.

⁴³¹ A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 144.

⁴³² T. Liszcz, *W sprawie podporządkowania pracownika...*, s. 121.

⁴³³ A. Korytowska, *Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania...*, s. 101.

⁴³⁴ Wyrok SN z 7.03.2006 r., I PK 146/05, LEX nr 234370.

nieuzasadniony prowadziłoby do uznania za stosunek pracy, wszelkiego rodzaju relacji i zależności ekonomicznych. Z tego względu podporządkowania nie można sprowadzać wyłącznie do aspektów przewagi ekonomicznej, ale powinno ono przejawiać się - w wymiarze minimalnym - uprawnieniem do wyznaczania zadań, konkretyzacji czynności oraz określania celów, podejmowanych działań. Cechą podporządkowania powinno być również prawo do określania organizacyjnych zasad postępowania oraz ostatecznie do decydowania o czasie i miejscu świadczenia. Nie oznacza to, że pracodawca – jednostronnie lub w porozumieniu z pracownikiem – nie może zrezygnować z części swoich kompetencji. Podporządkowanie pracownika przejawia się tym, że ostatecznie to pracodawca może (choć nie musi), narzucić pracownikowi sposób, czas i miejsce pracy. Nakreślenie zatem ram, które stanowią o występowaniu cech stosunku pracy, nie oznacza, że w praktyce wszystkie te elementy muszą występować (pracodawca co najwyżej może z uprawnień swoich korzystać). Natomiast jeżeli pracodawca zdecyduje się na dokonywanie danego rodzaju ustaleń, pracownik będzie zobowiązany się do nich zastosować.

W przypadku pracy twórczej, koncepcyjnej, stworzenie tego rodzaju nowego modelu podporządkowania i zdefiniowanie go pozwoliłoby stworzyć pewien punkt odniesienia, pozwalający na badanie cech stosunku pracy w relacjach o dużym stopniu samodzielności. Ustalenie zatem definicji podporządkowania pracowniczego uznać należy za punkt wyjścia i istotny postulat *de lege ferenda*⁴³⁵. T. Duraj proponuje również koncepcję alternatywną, polegającą na możliwości ograniczenia przez ustawodawcę terminu pracowniczego podporządkowania do wąskiego (dyrektywnego, tradycyjnego) ujęcia tej instytucji, sprowadzającego się do obowiązku realizacji poleceń przełożonych dotyczących sposobu, miejsca i czasu wykonywania określonego rodzaju pracy, przy jednoczesnym wskazaniu sytuacji, w których dopuszczalne byłoby wykorzystywanie stosunku pracy bez wyraźnie zarysowanego elementu pracowniczego podporządkowania⁴³⁶. Rozstrzygnięcie tego problemu dotyczy kwestii o znaczeniu kluczowym dla całej dziedziny prawa pracy, co niewątpliwie wykracza poza ramy niniejszej pracy. Odnosząc się zatem wyłącznie do zagadnienia podporządkowania z punktu widzenia pracy, o charakterze twórczym, wydaje się że całkowite odejście od koncepcji wykonywania pracy podporządkowanej, nie jest konieczne.

⁴³⁵ T. Duraj, *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia”, 2015, nr 24, s. 176.

⁴³⁶ Tenże, *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania...*, s. 57.

Podporządkowanie należałoby rozumieć bardziej holistycznie. Nawet bowiem w dużym stopniu samodzielny pracownik-twórca zobowiązany jest podporządkować swoją działalność celom i strukturom pracodawcy. Ostatecznie, nawet jeśli w wymiarze zadaniowym oraz w wymiarze czasowym praca jest w dużej mierze swobodna, wykonywana jest ona w pewnych ramach, o których decyduje pracodawca (nawet jeżeli zakreśla granice szeroko). Powoduje to, że pracownik musi się dostosować do kierunków, działalności prowadzonej przez pracodawcę i liczyć się z możliwością oceny jego pracy. Nawet stosunkowo duża samodzielność twórców, nie wyklucza ustalenia, że relacja ma charakter pracy podporządkowanej.

2.4. SZCZEGÓLNE RODZAJE UTWORÓW PRACOWNICZYCH

2.4.1. Pracownicze utwory naukowe

2.4.1.1. Definicja utworu naukowego

Pojęcie utworu obejmuje szeroki katalog różnego rodzaju dzieł autorskich, jednakże istnieją pewne szczególne kategorie utworów, które należy wyodrębnić. Wyodrębnienie jest uzasadnione ze względu na występowanie w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych szczególnych regulacji, które mają znaczenie dla zakresu i sposobu nabycia praw autorskich przez pracodawcę. Regulacje te dotyczą utworów naukowych, programów komputerowych oraz utworów audiowizualnych.

W przeciwieństwie do programów komputerowych, które objęte są odrębną regulacją, wyróżnioną w sposób systematyczny, odniesienia do utworów naukowych pojawiają się w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych w kilku miejscach – w art. 1 (w katalogu utworów), w art. 14 (w kontekście pracowniczym), w art. 29 (w kontekście cytowania) oraz w art. 99² (w ramach regulacji praw pokrewnych). Art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych zawiera względnie wiążącą normę, stanowiącą że instytucji naukowej przysługuje pierwszeństwo opublikowania utworu naukowego pracownika, który stworzył ten utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Jak trafnie zwraca uwagę A. Kędzierska-Cieślak, wymienione w art. 14 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych prawo pierwszeństwa publikacji, przysługujące instytucji naukowej czyni wrażenie niczym nieuzasadnionego pleonazmu, a rozwiązanie kolizji prowadzi z konieczności do uznania art. 14 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych za *lex specialis* w stosunku do art. 12 ust. 1, co oznacza że instytucja naukowa nie nabywa autorskich praw majątkowych do

naukowego utworu pracowniczego⁴³⁷. Zakres praw pracodawcy, będącego instytucją naukową, jest zatem zasadniczo różny od zakresu praw nabywanych przez innego rodzaju pracodawcę, do innego rodzaju utworów, co uzasadnia konieczność scharakteryzowania pojęcia utworu naukowego.

Utwory naukowe określa się jako tzw. dzieła niefikcjonalne, obok dzieł będących rezultatem działalności technicznej⁴³⁸ oraz tzw. drobnych przedmiotów prawa autorskiego. W przypadku utworów tego rodzaju mogą powstawać wątpliwości, związane z występowaniem cechy twórczości, z uwagi na to, że odnoszą się one do istniejącego (a więc nie „tworzonego”) stanu rzeczy, przedmiot i temat pracy są z góry ustalone, metody badawcze z reguły są znane i takie same, nieuniknione jest oparcie się na wcześniejszym dorobku. Natomiast prawnoautorska ochrona tych dzieł jest możliwa, przy czym zależna od występowania specyficznych, będących wynikiem indywidualnej kreacji autora, elementów wyrażających się w sposobie doboru i prezentacji danych oraz ich interpretacji, a także w formie osobistego i swobodnego (w pewnym chociaż zakresie) ich ujęcia⁴³⁹. Za przedmiot ochrony nie uznaje się wyników badań naukowych, które stanowią obserwację badanego stanu rzeczy, posiadają charakter obiektywny, a sam pracownik nie tworzy wyników badań, a jedynie odkrywa rzeczywistość w drodze własnej pracy twórczej⁴⁴⁰. Materiał naukowy oraz jego naukowe opracowanie jest zatem istotnym elementem utworu, przesądzającym o jego wartości naukowej. Można powiedzieć, że materiał naukowy stanowi punkt wyjściowy do opracowania utworu naukowego⁴⁴¹. Za współtwórców utworu naukowego nie uznaje się osób biorących udział w eksperymencie, ani też dokonujących na przykład pomiarów⁴⁴². Ponadto sama trafność i prawidłowość tez zawartych w utworze nie ma żadnego znaczenia dla klasyfikacji twórczości jako naukowej.

⁴³⁷ A. Kędzierska-Cieślak, *Pierwszeństwo instytucji naukowej do opublikowania utworu jej pracownika*, „Państwo i Prawo”, 1996, nr 81, s. 81.

⁴³⁸ Wyrok SN z 19.02.2014 r. V CSK 180/13, LEX nr 1455199. „Kategoria „dzieł technicznych” jest szersza niż „dokumentacja techniczna”, rozumiana jako zespół dokumentów zawierających dane techniczne umożliwiające wyprodukowanie i eksploatację urządzeń technicznych. Dokumentacja techniczna często znajduje się „na granicy” ochrony prawno-autorskiej, ale możliwe jest w oznaczonych okolicznościach uznanie jej za przedmiot ochrony wynikającej z prawa autorskiego”.

⁴³⁹ Wyrok SN z 30.06.2005 r. IV CK 763/04, Legalis nr 70467.

⁴⁴⁰ T. Bakalarz, *Ochrona wyników badań naukowych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, 2011, nr 6, s. 24.

⁴⁴¹ J. Chlebny, *Ochrona materiału naukowego zawartego w utworze [w:] Własność intelektualna w działalności gospodarczej*, red. A. Niewęglowski, I. Nowak, Warszawa 2017, s. 29.

⁴⁴² Wyrok SA w Warszawie z 29.03.1996 r. I ACr 104/96, LEX nr 62572.

Utwór naukowy jest pojęciem prawnym, ale niezdefiniowanym. Próby definiowania były i są podejmowane w doktrynie. W kontekście historycznym należy przywołać stanowisko S. Rittermana, który wskazywał, że dzieła naukowe przedstawiają w sposób jak najbardziej syntetyczny rzeczywistość, albo też zajmują się techniką, metodą poznawania rzeczywistości, a wówczas obracają się w sferze abstrakcji, w sferze „czystych myśli” (teoria poznania, logika, matematyka)⁴⁴³. A. Kopff uważał że dzieło naukowe służy przede wszystkim poznaniu czy też odkryciu pewnej, obiektywnie istniejącej rzeczywistości lub praw nią rządzących, a oryginalność utworów tkwi w dowodzie, czyli porównaniu tez z rzeczywistością obiektywną, istniejącą poza twórcą i niezależnie od jego woli⁴⁴⁴. Z kolei R. Markiewicz poszukiwał istoty utworu naukowego w jego roli jako komunikatu, przedstawiającego rzeczywistość, spełniającego kryterium naukowości (pod względem metody i tematyki). Treść dzieła naukowego cechuje staranność w maksymalnie wiernym, jednoznacznym i prezencyjnym opisie rzeczywistości lub dążenie do ujawnienia pewnych zasad i prawidłowości otaczającego nas świata. Twórczy charakter dzieła ma natomiast przejawiać się w sposobie prowadzenia wywodu, doboru argumentów i przykładów⁴⁴⁵. W literaturze występują ponadto liczne odniesienia do definicji, sformułowanej przez H. Haberstumpfa, zgodnie z którą utwór naukowy to utwór, którego podstawowa funkcja komunikacyjna ma cel informacyjny. Utwór taki nie jest zatem zorientowany na siebie, lecz na przedstawiony w nim, obiektywnie istniejący, stan rzeczy⁴⁴⁶. Definicję utworu naukowego podają również J. Barta i R. Markiewicz, którzy wskazują, że stanowi on rezultat naukowego procesu poznawczego i w swojej podstawowej funkcji jest zorientowany nie „na siebie”, lecz na przedstawienie obiektywnie istniejącej rzeczywistości⁴⁴⁷. M. Poźniak-Niedzielska oraz G. Tylec podają, iż utwory naukowe to rezultaty działalności badawczej, które w wyniku procesu poznawczego umożliwiają przedstawienie wycinka rzeczywistości, ustalenia przyczyn i skutków zjawisk przyrodniczych i społecznych⁴⁴⁸. A. Domańska uznaje, że skoro utwór to przejaw działalności twórczej, to utwór naukowy to przejaw

⁴⁴³ D. Sokołowska, *Pojęcie i postacie utworu naukowego w świetle prawa autorskiego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 2015, nr 2, s. 78; cyt. tam S. Rittermann, *Komentarz do ustawy o prawie autorskim*, Kraków 1937 r., s. 7.

⁴⁴⁴ A. Kopff, *Dzieło sztuk plastycznych...*, s. 10.

⁴⁴⁵ R. Markiewicz, *Dzieło literackie i jego twórca w polskim prawie autorskim*, Kraków 1984, s. 17, 226.

⁴⁴⁶ H. Haberstumpf, *Zur Individualität wissenschaftlicher Sprachwerke*, Freiburg 1982, s. 22-26, za: R. Markiewicz, *Ochrona prac naukowych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 1990, nr 5, z. 55, s. 19.

⁴⁴⁷ J. Barta, R. Markiewicz, *Prawo autorskie i prawa pokrewne*, Warszawa 2011, s. 156.

⁴⁴⁸ M. Poźniak-Niedzielska, G. Tylec, *Działalność naukowo dydaktyczna...*, s. 34-35.

twórczej działalności naukowej⁴⁴⁹. W literaturze też dość powszechnie zwraca się uwagę na niejednoznaczność desygnatów pojęcia utworu naukowego⁴⁵⁰. Należy zwrócić w szczególności uwagę na stanowisko J. Błęszyńskiego, który kontestuje głównie poglądy A. Kopffa i uważa, że funkcja poznawcza utworu nie powinna być utożsamiana z odzwierciedleniem w utworze stanu obiektywnie istniejącej rzeczywistości, gdyż twórczość naukowa nie sprowadza się jedynie do sfery empirycznie sprawdzalnej, a weryfikacja wymaga również przyjęcia określonych założeń metodologicznych, które nie zawsze poddają się obiektywnie rozumianej weryfikacji⁴⁵¹. Dzieła naukowego nie można sprowadzać do utworów, które ustalają odkrycia lub prawdy naukowe. J. Błęszyński odróżnia treść dzieła naukowego od ustalenia naukowego⁴⁵² i podaje, że utwór naukowy to taki przedmiot ochrony prawa autorskiego, w którym, opierając się na przyjętej przez autora metodzie doboru, ujęcia, przedstawienia lub wyrażenia określonych sądów i ich uzasadnień, wyrażone zostaje oryginalne ujęcie projekcji wizji (wyobrażenia) autora co do istnienia określonych zjawisk, dóbr, ich cech lub zależności między nimi, transcendentnych w stosunku do utworu naukowego, niezależnie od zastosowanych środków wyrazu⁴⁵³. A. Kędzierska-Cieślak wskazuje natomiast, że utwór naukowy musi zmierzać do poszerzenia wiedzy w określonej dziedzinie, czyli inaczej mówiąc musi wyrażać intencję dodania do dotychczasowego zasobu wiedzy czegoś nowego. Ten intencjonalny element, jest zdaniem autorki, jedynym kryterium rozróżniającym, gdyż do definicji pojęcia utworu naukowego nie należy włączać jego naukowej wartości, która podlega wszakże krytyce⁴⁵⁴.

D. Sokołowska porównała definicje utworów naukowych, zamieszczone w regulaminach zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi w kilkudziesięciu polskich uczelniach⁴⁵⁵. Poczynionym przez autorkę uwagom krytycznym do poszczególnych postanowień można nadać znaczenie ogólniejsze,

⁴⁴⁹ A. Domańska, *Utwór naukowy pracownika jako przedmiot uprawnień pracodawcy będącego instytucją naukową*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie”, Politechnika Śląska, 2015, z. 80, s. 108.

⁴⁵⁰ P. Stec, *Uczelnia jako podmiot praw na dobrach niematerialnych*, „Państwo i Prawo”, 2008, nr 1, s. 50.

⁴⁵¹ J. Błęszyński, *Utwór naukowy w świetle prawa autorskiego*, „Acta Iuris Stetinensis”, 2018, nr 2, s. 49.

⁴⁵² Tenże, *Prawo autorskie*, Warszawa 1988, s. 47-48.

⁴⁵³ J. Błęszyński, *Utwór naukowy...*, s. 60.

⁴⁵⁴ A. Kędzierska-Cieślak, *Pierwszeństwo instytucji naukowej...*, s.81-82.

⁴⁵⁵ D. Sokołowska, *Definiowanie pojęcia utworu naukowego w regulaminach szkół wyższych*, „Acta Iuris Stetinensis”, 2018, nr 2, s. 305 i nast.; też *Pojęcie i postacie utworu naukowego w świetle prawa autorskiego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 2015, z. 2, s. 75-89.

w kontekście definiowania utworów naukowych jako takich. Autorka komentuje i częściowo kwestionuje między innymi⁴⁵⁶:

- 1) definiowanie utworu naukowego jako „rezultatu naukowego procesu poznawczego”, gdyż przebieg procesu twórczego nie stanowi o cechach końcowego efektu tego procesu⁴⁵⁷, a o cechach utworu decydują jego właściwości, a nie sposób osiągnięcia⁴⁵⁸,
- 2) odwoływanie się do kwalifikowanego materiału stanowiącego podstawę powstania utworu i sposobu jego uzyskania,
- 3) odwołanie do celu i funkcji utworu, gdyż ochrona autorskoprawna jest niezależna od wartości i przeznaczenia utworu (niemniej jednak w tym zakresie należy zwrócić uwagę, iż odwołanie się do celu i funkcji utworu przesądza o jego charakterze naukowym, a nie cechach utworu jako takiego),
- 4) uwarunkowania postacią (zawartością utworu),
- 5) uwarunkowania w zakresie tematyki utworu (ograniczenie naukowego charakteru utworu do określonej tematyki, zwłaszcza skatalogowanej, pozbawione jest doniosłości prawnej),
- 6) odwołanie się do wartości utworu („krytyczny wkład”, „krytyczne opracowanie”),
- 7) definiowania utworu naukowego za pomocą określenia „naukowy” (monografia naukowa, książka naukowa, referat naukowy), co miałyby stanowić błąd w definiowaniu (*circulus in definiendo, idem per idem*).

Opisane wyżej stanowiska przedstawicieli doktryny, jak i niespójności, widoczne na gruncie regulacji, zamieszczanych w regulaminach szkół wyższych, świadczą o dużych problemach tak teoretycznych jak i praktycznych przy definiowaniu pojęcia utworu naukowego. Biorąc pod uwagę, że pojęcia tego nie można uznać za jednoznaczne pod względem językowo-semantycznym, wydaje się celowe wprowadzenie definicji utworu naukowego bądź wprowadzenie zmian do regulacji, które zapewniłyby możliwe maksymalną jednoznaczność, jeżeli chodzi o zakres zastosowania art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Stoję na stanowisku, iż utwór naukowy należy definiować przez pryzmat jego funkcji poznawczej oraz elementów

⁴⁵⁶ Tamże, s. 314 i nast.

⁴⁵⁷ Wyrok SA w Warszawie z 11.01.2005 r. I ACa 154/04, LEX nr 567213.

⁴⁵⁸ J. Błęszyński, *Twórczość jako przesłanka ochrony w polskim prawie autorskim w świetle doktryny i orzecznictwa*, w: J. Gołaczyński, P. Machnikowski (red.), *Współczesne problemy prawa prywatnego. Księga pamiątkowa Profesora Edwarda Gniewka*, Warszawa 2012, s. 34.

zastosowania metodologii. Bez znaczenia pozostaje efekt merytoryczny, jakim jest wniesienie nowych, oryginalnych wyników badań. Utwór naukowy nie musi przedstawiać istotnej wartości naukowej, pod warunkiem że spełnia ogólne przesłanki utworu, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Utwory naukowe zostały wymienione w art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jako utwory wyrażone słowem, symbolami matematycznymi, znakami graficznymi. Mogą one jednak obejmować różnego rodzaju formy wyrazu, nie tylko te wskazane. W szczególności utwory naukowe to utwory wyrażone słowem, utwory muzyczne, audiowizualne, architektoniczne. Za utwory naukowe mogą być zatem uznane prace magisterskie, rozprawy doktorskie, rozprawy habilitacyjne, artykuły naukowe, monografie, edycje naukowe tekstów źródłowych i artystycznych, atlasy i mapy, tematyczne encyklopedie i leksykony, komentarze do ustaw, wykłady⁴⁵⁹, programy komputerowe, bazy danych, dzienniki prac badawczych, utwory audiowizualne, prace, projekty, dzieła konserwatorskie, o ile wykorzystują one dorobek lub metody naukowe właściwe dla danej dyscypliny naukowej.

Ważne jest rozważenie czy za naukowy może być potraktowany utwór dydaktyczny. Za taką możliwością opowiadają się między innymi P. Stec⁴⁶⁰, M. Poźniak-Niedzielska i G. Tylec⁴⁶¹, J. Błeszyński⁴⁶², D. Flisak⁴⁶³, T. Bakalarz⁴⁶⁴, A. Szewc⁴⁶⁵. Wniosek taki wypływa również z orzecznictwa⁴⁶⁶, z tym zastrzeżeniem oczywiście, że sam proces dydaktyczny, sprowadzający się do prezentacji wiedzy przy zastosowaniu standardowych metod i procedur przekazu, nie jest procesem twórczym, nie prowadzi zatem powstawania utworów (tym bardziej naukowych). Z kolei A. Chobot co do zasady kwestionuje uznanie podręcznika za utwór naukowy (poza podręcznikiem na najwyższym poziomie, stanowiący oryginalne, syntetyczne tematu)⁴⁶⁷.

⁴⁵⁹ Wyrok SN z 28.8.2014 r., II UK 12/14, Legalis nr 1469470; Wyrok SN z 4.06.2014 r. II UK 420/13, Legalis nr 1034014.

⁴⁶⁰ Por. P. Stec, *Uczelnia jako podmiot praw na dobrach niematerialnych*, „Państwo i Prawo” 2008, nr 63, z. 1, s. 50.

⁴⁶¹ Por. M. Poźniak-Niedzielska, G. Tylec, *Działalność naukowo-dydaktyczna...*, s. 36.

⁴⁶² Por. J. Błeszyński, *Prawo autorskie*, Warszawa 1985, s. 91.

⁴⁶³ Por. D. Flisak (red.), *Prawo autorskie i prawa pokrewne, Komentarz*, Warszawa 2015, s. 205.

⁴⁶⁴ Por. T. Bakalarz, *Wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich do pracowniczego utworu dydaktycznego*, „Przegląd Sądowy”, 2013, nr 1, s. 67-78.

⁴⁶⁵ Por. A. Szewc, *Dzieła naukowe i ich status w prawie autorskim*, „Państwo i Prawo”, 1997 r., nr 10, s. 25.

⁴⁶⁶ Uchwała SN z 14.02.2012 r., III UZP 4/11, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 198; wyrok SA w Warszawie z 10.01.2007 r., VI ACa 736/06, Legalis nr 420464.

⁴⁶⁷ A. Chobot, *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975, s. 28.

Funkcjonuje również podział na utwory artystyczne, naukowe i popularnonaukowe, ale podział ten nie jest dychotomiczny, gdyż nie można wykluczyć występowania w utworze naukowych, elementów artystycznego wyrazu, które nie pozbawiają go cech naukowości. O naukowym charakterze dzieła będzie zatem przesądzał w głównej mierze cel poznawczy.

Z punktu widzenia treści art. 14 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych istotne jest ustalenie co należy rozumieć przez materiał naukowy, zawarty w utworze, gdyż instytucja naukowa może korzystać z tego materiału, bez odrębnego wynagrodzenia. Regulacja ta budzi zastrzeżenia semantyczne, gdyż jak wynika z wyżej przedstawionych rozważań, co do zasady „materiał naukowy” nie podlega ochronie na podstawie przepisów prawa autorskiego, a korzystanie z niego stanowi element wolności nauki. Na tym tle M. Poźniak-Niedzielska oraz G. Tylec wypracowali pogląd, iż wbrew wykładni gramatycznej przepisu, należy uznać, że na jego podstawie uczelnia może korzystać dla własnych celów nie tyle z materiału naukowego, zawartego w utworze, co z samego utworu naukowego, rozumianego jako utrwalenie efektów pracy pracownika instytucji naukowej⁴⁶⁸ (szerzej o uprawnieniach pracodawcy do rezultatów pracy w kolejnym rozdziale).

Z uwagi na regulacje zamieszczone w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce powstają istotne wątpliwości co do zakresu zastosowania art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do uczelni publicznych. Zgodnie z art. 153 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (odpowiednik art. 86d ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r.⁴⁶⁹) do wyników badań naukowych, będących wynalazkiem, wzorem użytkowym, wzorem przemysłowym lub topografią układu scalonego, wyhodowaną albo odkrytą i wyprowadzoną odmianą rośliny, prac rozwojowych, twórczości artystycznej - powstałych w ramach wykonywania przez pracownika uczelni publicznej obowiązków ze stosunku pracy, stosuje się przepisy art. 154-157 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Pojawia się zatem zagadnienie relacji art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W mojej ocenie przepis ustawy autorskoprawnej ma wymiar ogólniejszy, gdyż odnosi się do pracowniczych utworów naukowych, stworzonych w ramach stosunku pracy z instytucją naukową, a uczelnie publiczne

⁴⁶⁸ M. Poźniak-Niedzielska, G. Tylec, *Działalność naukowo dydaktyczna...*, s. 41.

⁴⁶⁹ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz.U.2012 r., poz. 572 t.j.), uchylona 31 grudnia 2018 r.

(których dotyczą przepisy 154-157 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) mieszczą się w tej kategorii. Reguły wykładni wskazują zatem na konieczność potraktowania przepisów 154-157 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce jako *lex specialis* w stosunku do art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Pogląd taki wyraża W. Machała wskazując, że charakter wyników prac rozwojowych ma jedynie pewna część utworów naukowych⁴⁷⁰. W efekcie powstaje zatem bardzo niefortunna, piętrowa konstrukcja wyjątków od wyjątków. Już bowiem art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, odnoszący się do instytucji naukowych stanowi wyjątek od zasady, określonej w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce tworzą natomiast odrębną podstawę, w dużym stopniu zwracającą się w kierunku art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (o czym dalej). Jest to efekt niepotrzebnie komplikujący regulację. Dodatkowo za nieprecyzyjny należy uznać katalog przypadków wymienionych w art. 153 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W pkt 1 wyżej wymienionego przepisu wskazane zostały wyniki badań naukowych, będących wynalazkiem, wzorem użytkowym, wzorem przemysłowym lub topografią układu scalonego, wyhodowaną albo odkrytą i wyprowadzoną odmianą rośliny. W przypadku tego rodzaju wytworów na zasadach ogólnych może dochodzić do kumulacji ochrony przewidzianej w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych. W efekcie wprowadzonej regulacji utwory naukowe, powstające na uczelniach publicznych i będące jednocześnie wytworami chronionymi na gruncie ustawy Prawo własności przemysłowej, zostają wyłączone z zakresu zastosowania art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych

W punktach drugim i trzecim art. 153 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wymieniono z kolei wyniki prac rozwojowych oraz twórczość artystyczną, powstałą w ramach wykonywania przez pracownika uczelni publicznej obowiązków ze stosunku pracy. Prace rozwojowe są działalnością obejmującą nabywanie, łączenie, kształtowanie i wykorzystywanie dostępnej aktualnie wiedzy i umiejętności, w tym w zakresie narzędzi informatycznych lub oprogramowania, do planowania produkcji oraz projektowania i tworzenia zmienionych, ulepszonych lub nowych produktów, procesów lub usług, z wyłączeniem działalności obejmującej rutynowe i okresowe

⁴⁷⁰ W. Machała, *Utwór naukowy a komercjalizacja rezultatów twórczych w świetle prawa o szkolnictwie wyższym*, „Zeszyty Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego”, 2018, nr 1, z. 60, s. 48–49.

zmiany wprowadzane do nich, nawet jeżeli takie zmiany mają charakter ulepszeń⁴⁷¹. Twórczość artystyczna została natomiast zdefiniowana jako działalność, obejmująca działania twórcze w sztuce, której efektem jest stanowiące wkład w rozwój kultury dzieło artystyczne materialne lub niematerialne, w tym także artystyczne wykonanie⁴⁷². Zarówno jednak wyniki prac rozwojowych, jak i wyniki twórczości artystycznej, mogą stanowić utwory, w rozumieniu ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. W efekcie w odniesieniu do prac rozwojowych powstaje kolejna wątpliwość – czy wynik prac rozwojowych, spełniający kryteria utworu naukowego, należy objąć regulacją art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych czy art. 154 i nast. ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Inaczej mówiąc w jakiej relacji do siebie są wymienione regulacje. Mając na względzie, że nie wszystkie prace rozwojowe prowadzą do powstania utworu naukowego, należy przyjąć, że należy w ich przypadku stosować jednak regulację art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, aczkolwiek ze względu na dość niefortunny zabieg legislacyjny, jest to kwestia kontrowersyjna.

Nie ulega wątpliwości, że w przypadku pracowników publicznych uczelni wyższych, art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych będzie miał zastosowanie w odniesieniu do przybierających postać utworów wyników badań naukowych, rozumianych jako działalność obejmująca:

- 1) badania podstawowe rozumiane jako prace empiryczne lub teoretyczne mające przede wszystkim na celu zdobywanie nowej wiedzy o podstawach zjawisk i obserwowalnych faktów bez nastawienia na bezpośrednie zastosowanie komercyjne;
- 2) badania aplikacyjne, rozumiane jako prace mające na celu zdobycie nowej wiedzy oraz umiejętności, nastawione na opracowywanie nowych produktów, procesów lub usług lub wprowadzanie do nich znaczących ulepszeń⁴⁷³.

Już tylko językowa analiza wskazuje na to, że definicja badań naukowych i prac rozwojowych różni się w zasadzie pierwiastkiem nowości - w przypadku badań naukowych mowa jest o zdobywaniu nowej wiedzy i umiejętności, podczas gdy w przypadku prac rozwojowych mowa jest o nabywaniu, łączeniu, kształtowaniu i wykorzystywaniu dostępnej aktualnie wiedzy i umiejętności. W praktyce granica pomiędzy badaniami naukowymi, a pracami rozwojowymi może być mało wyraźna, co

⁴⁷¹ Art. 4 ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

⁴⁷² Art. 4 ust. 4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

⁴⁷³ Art. 4 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

może prowadzić do powstawania wątpliwości dotyczących zastosowania przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych i ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Należy ponadto zwrócić uwagę na kwestię nabycia praw autorskich do utworów pracowniczych przez uczelnie w przypadku nauczycieli kierunków artystycznych. Zgodnie z art. 153 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce do wyników twórczości artystycznej, powstałych w ramach wykonywania przez pracownika uczelni publicznej obowiązków ze stosunku pracy stosuje się przepisy art. 154-157 (przewidujące nabycie praw przez uczelnię). Prowadzi to dość absurdalnego wniosku, że skoro do obowiązków nauczyciela wyższej szkoły artystycznej należy tworzenie utworów, prawa autorskie majątkowe do wszystkich utworów, stworzonych przez nauczyciela szkoły artystycznej, przysługują uczelni. Dla uniknięcia opisanego, niepożądanego skutku zastosowania art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, J. Piszczek proponuje potraktowanie twórczości artystycznej pracowników uczelni za utwory naukowe i zastosowanie art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁴⁷⁴. Rozwijając tę myśl, można dodać, że teoretycznym uzasadnieniem dla takiej koncepcji może być definicja działalności naukowej, zamieszczona w art. 4 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zgodnie z którą działalność naukowa obejmuje badania naukowe, prace rozwojowe oraz twórczość artystyczną. Semantycznie jednak definicja ta pozostawia wiele do życzenia. Już bowiem kolejne przepisy ustawy wskazują na rozłączność nauki i twórczości artystycznej, jako że twórczość artystyczna jest działalnością obejmującą działania twórcze w sztuce, której efektem jest stanowiące wkład w rozwój kultury dzieło artystyczne materialne lub niematerialne, w tym także artystyczne wykonanie (art. 4 ust. 4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Ponadto badania naukowe i prace rozwojowe prowadzi się w dziedzinach nauki i dyscyplinach naukowych, a twórczość artystyczną - w dziedzinie sztuki i dyscyplinach artystycznych (art. 5 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Zabieg ten, aczkolwiek ciekawy, moim zdaniem nie stanowi jednak dobrego rozwiązania, gdyż prowadzi do przypisania cech naukowości twórczości artystycznej, której głównym celem nie jest opisanie rzeczywistości (abstrahując już od możliwości jej zobiektywizowania), a wywołanie określonego efektu artystycznego. Bardziej klarownym rozwiązaniem byłoby rozszerzenie zastosowania art. 14 ustawy o prawie

⁴⁷⁴ J.A. Piszczek, *Prawa autorskie uniwersytetu na przykładzie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego*, „Studia Prawnoustrojowe”, 1996, nr 24, s. 19.

autorskim i prawach pokrewnych na twórczość artystyczną pracowników naukowych, z możliwością złożenia przez uczelnię pracownikowi oferty nabycia praw autorskich do utworów. Reasumując *de lege lata* pracownicze utwory naukowe, stworzone na uczelniach publicznych, stanowiące jednocześnie wynalazki, wzory użytkowe, wzory przemysłowe lub topografię utworu scalonego, utwory stanowiące wyniki badań rozwojowych lub będące twórczością artystyczną, nie podlegają regulacji art. 14 ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

2.4.1.2. Stworzenie utworu naukowego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy

Z punktu widzenia prawa pracy istotne jest stworzenie utworu naukowego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Praktyczne zastosowanie norm wprowadzonych w art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych może rodzić różnego rodzaju wątpliwości. W szczególności konstrukcja art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych budzi liczne zastrzeżenia ze względu na niejednoznaczność użytych na jego gruncie pojęć – omówionego wyżej pojęcia utworu naukowego oraz instytucji naukowej (kwestia będąca przedmiotem analizy w rozdziale I). Istotna jest również niedookreśloność pojęcia obowiązku pracowniczego. Analiza treści art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych prowadzi do wniosku, że jego zastosowanie uzależnione jest łącznie od:

- 1) stworzenia utworu naukowego,
- 2) w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy,
- 3) o ile pracodawcą jest instytucja naukowa.

Nie jest jasne jak należy potraktować przypadki stworzenia utworu naukowego na rzecz pracodawcy, niebędącego instytucją naukową. Czy w takiej sytuacji należy uznać, że zastosowanie znajdzie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych czy też należy może przyjąć, że utwory naukowe zostały całkowicie wyodrębnione z zakresu jego zastosowania, a zatem na rzecz pracodawcy innego aniżeli instytucja naukowa, z mocy samych przepisów nie powstają żadne prawa do utworu naukowego. Należy opowiedzieć się za koncepcją, iż w takiej sytuacji zastosowanie znajdzie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁴⁷⁵. Brak jest normy wyraźnie wyłączającej całkowicie zastosowanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach

⁴⁷⁵ M. Poźniak-Niedzielska, G. Tylec, *Działalność naukowo dydaktyczna...*, s. 38; A. Górnicz-Mulcahy, *Utwór naukowy jako przedmiot ochrony autorskoprawnej*, „Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa”, 2012, nr 19, s. 47.

pokrewnych do utworów naukowych, a dyspozycją art. 14 ewidentnie przypadki takie nie są objęte.

Co się natomiast tyczy utworów naukowych stworzonych w ramach stosunku pracy z instytucją naukową (kwestie podmiotowe zostały już poruszone w rozdziale I), pracowniczym utworem naukowym, o którym mowa w art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jest tylko taki utwór, który został wykonany w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych. Analogiczny element zawiera art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, przy czym nabycie autorskich praw majątkowych następuje w granicach, wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. W przypadku art. 14 ust. 1 i 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, korzystanie z materiału naukowego zawartego w utworze naukowym oraz prawo udostępniania utworu osobom trzecim zostało zastrzeżone na rzecz pracodawcy-instytucji naukowej, jeżeli to wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu lub zostało postanowione w umowie. W pierwszej kolejności należy zatem ustalić jakie rezultaty pracy stanowią wynik wykonywania obowiązków pracowniczych. Na gruncie ogólnych norm kodeksu pracy, umowa o pracę określa rodzaj pracy. Zakres obowiązków pracowniczych może natomiast wynikać zarówno z treści umowy o pracę, jak i ustnych i pisemnych poleceń pracodawcy. Źródłem obowiązków pracowniczych mogą być również przepisy powszechnie obowiązujące, akty wewnątrzzakładowe, a nawet zwyczaje. Pytanie zatem czy opisane regulacje ogólne można odnieść również do pracowników instytucji naukowych, przy czym należy zaakcentować pewne różnice w przypadku uczelni oraz innych instytucji naukowych.

Pracownikami uczelni są nauczyciele akademicki oraz pracownicy, niebędący nauczycielami akademickimi⁴⁷⁶. Nauczycieli akademickich, zgodnie z art. 114 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zatrudnia się w grupach pracowników: 1) dydaktycznych, 2) badawczych oraz 3) badawczo-dydaktycznych. Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce określa również co należy do podstawowych obowiązków poszczególnych grup nauczycieli akademickich. I tak do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego, będącego pracownikiem:

- 1) dydaktycznym - należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;

⁴⁷⁶ Art. 112 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*.

- 2) badawczym - należy prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
- 3) badawczo-dydaktycznym - należy prowadzenie działalności naukowej, kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów.

Szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego ustala rektor (art. 116 ust. 5 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Działalność naukowa pozostaje w zakresie podstawowych obowiązków zatem jedynie części pracowników akademickich tj. pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych. Nie można jednak wykluczyć, iż utwór o charakterze naukowym zostanie stworzony również przez pracownika dydaktycznego lub pracownika uczelni, niebędącego nauczycielem akademickim na przykład na polecenie pracodawcy lub w związku z prowadzonym procesem dydaktycznym (na przykład przygotowanie wykładu, skryptu dla studentów), w szczególności biorąc pod uwagę, że utwór dydaktyczny może zostać zakwalifikowany jako naukowy. A. Kędzierska-Cieślak wyraziła stanowisko, że w tym przypadku nie dochodzi do nabycia przez instytucję naukową prawa do pierwszeństwa opublikowania utworu (przy czym wyraziła również kontrowersyjne stanowisko, że jeżeli utwór zostałby wykonany w czasie pracy, to zastosowane miałyby art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych)⁴⁷⁷. Z kolei A. Górnicz-Mulcahy stoi na stanowisku, że status zawodowy pracownika nie ma znaczenia dla zastosowania art. 14 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a w szczególności nie ma znaczenia czy pracownik jest zatrudniony na stanowisku naukowym, technicznym czy innym⁴⁷⁸. Wydaje się, że nie da się w tym zakresie postawić tezy ogólnej. Ocena zależy od konkretnych okoliczności faktycznych, które będą decydowały o tym czy utwór w ogóle będzie miał charakter pracowniczy tj. zostanie stworzony w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych.

Co nie może ująć uwadze w art. 116 ust. 7 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce pojawiła się kontrowersyjna regulacja, zgodnie z którą wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Regulacja ta, już wcześniej wspomniana, podyktowana względami

⁴⁷⁷ A. Kędzierska-Cieślak, *Pierwszeństwo instytucji naukowej...*, s. 83.

⁴⁷⁸ A. Górnicz-Mulcahy, *Utwór naukowy jako przedmiot...*, s. 50.

podatkowymi⁴⁷⁹, stanowi rozwiązanie niestandardowe, któremu trudno przypisać konstrukcyjną sensowność. Mocą tej regulacji doszło do ustanowienia swoistej fikcji prawnej, polegającej na przypisaniu twórczego i indywidualnego charakteru pracy nauczycieli akademickich, pomimo że ich działalność faktycznie może takich cech nie przejawiać. Unormowanie to należy ocenić krytycznie, jako że stanowi ono wyłom od podstawowej zasady prawa autorskiego jaką jest przypisanie ochrony wyłącznie dziełom posiadającym określone cechy, kwalifikujące je jako utwór. Przepis ten niejako narzuca objęcie ochroną prawną wytworów działalności nauczycieli akademickich, pomimo że faktycznie cech taki potencjalnie działalność ta może nie posiadać.

Analogiczna regulacja została zamieszczona w przepisach regulujących kwestie pracownicze w instytutach badawczych w odniesieniu do pracowników naukowych⁴⁸⁰. W instytucjach tych zatrudnia się pracowników: naukowych, badawczo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjno-ekonomicznych, bibliotecznych i pracowników dokumentacji naukowej, na stanowiskach robotniczych, obsługi i innych. Z oczywistych względów tworzenie utworów naukowych może być uznane za podstawowy obowiązek pracowniczy w przypadku pracowników naukowych, względnie również badawczo-technicznych. W pozostałym przypadkach stworzenie utworu naukowego, choć niewykluczone, będzie stanowiło raczej rzadkość. Podstawowym obowiązkiem pracownika naukowego jest realizacja celów i zadań instytutu, w tym prowadzenie działalności naukowej i rozwojowej⁴⁸¹. Stosunek pracy z pracownikami naukowymi nawiązuje się na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony na stanowisku profesora lub profesora instytutu z pracownikiem naukowym posiadającym tytuł profesora, które może nastąpić na podstawie mianowania⁴⁸². Do obowiązków pracownika naukowego należy realizacja zadań statutowych instytutu, w szczególności poprzez twórczą działalność naukową polegającą na rozwiązywaniu problemów naukowych, wprowadzanie do praktyki wyników badań naukowych lub prac rozwojowych, upowszechnianie osiągnięć nauki, w tym poprzez publikacje oraz aktywny udział w życiu naukowym. W odniesieniu do tej

⁴⁷⁹ A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 62.

⁴⁸⁰ Art. 44 ust. 7 ustawy o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498), dodany przez art. 3 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o Polskiej Akademii Nauk oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2019, poz. 2227) zmieniającej ustawę o instytutach badawczych z dniem 30 listopada 2019 r.

⁴⁸¹ Art. 42 ust. 2 ustawy o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498).

⁴⁸² Art. 44 ust. 1 i 2 ustawy o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498).

grupy pracowników również przyjęto, że wykonywanie obowiązków pracownika naukowego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁴⁸³. Ponadto obowiązki o charakterze twórczym posiadają również pracownicy badawczo-techniczni, którzy powinni realizować cele i zadania instytutu, a w szczególności poprzez współuczestniczenie w rozwiązywaniu problemów naukowych realizowanych przez instytut, przystosowywanie rezultatów badań do potrzeb praktyki, prowadzenie prac w dziedzinie projektów, konstrukcji, technologii, organizacji, metod leczniczych i udział we wprowadzaniu ich do praktyki, prowadzenie prac doświadczalnych i prowadzenie prac związanych z ochroną własności przemysłowej, praw autorskich i wynalazczości⁴⁸⁴. W przypadku tej grupy pracowników nie zdecydowano się natomiast na wprowadzenie omówionej wyżej regulacji.

Na tej samej zasadzie uregulowano kwestie związane z zatrudnieniem w Państwowej Akademii Nauk. Jednostki naukowe PAN zatrudniają pracowników na analogicznych stanowiskach jak instytuty badawcze (kosmetyczne różnice dotyczą nazewnictwa stanowisk organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych)⁴⁸⁵. Ponadto w przypadku pracowników naukowych również zamieszczono normę, zgodnie z którą wykonywanie obowiązków pracownika naukowego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁴⁸⁶.

Analogiczne regulacje wprowadzono również do ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz w odniesieniu do pracowników pionu badawczego⁴⁸⁷ oraz ustawy o Międzynarodowym Instytucie Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie⁴⁸⁸ w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach profesora, badacza i asystenta. W tym ostatnim przypadku przyjęcie, że całokształt obowiązków pracowniczych profesorów, badaczy i asystentów stanowi działalność twórczą

⁴⁸³ Art. 44 ust. 7 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498).

⁴⁸⁴ Art. 48 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498).

⁴⁸⁵ Art. 87 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.).

⁴⁸⁶ Art. 94 ust. 1a ustawy o Polskiej Akademii Nauk dodany przez art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o Polskiej Akademii Nauk oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2019.2227) zmieniający ustawę o PAN z dniem 30 listopada 2019 r.

⁴⁸⁷ Art. 56a ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2098).

⁴⁸⁸ Art. 14 ust. 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1997 r. o Międzynarodowym Instytucie Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie (Dz.U.2020 r., poz. 982 t.j.).

o indywidualnym charakterze, wydaje się w szczególnym stopniu nietrafione, biorąc pod uwagę, że rozpowszechnianie wiedzy biologicznej i medycznej, przede wszystkim poprzez publikacje i organizowanie spotkań naukowych, stanowi tylko jedną z wielu form realizowania zadań instytutu.

Zakres uprawnień pracodawcy do utworów naukowych oraz zakres swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy, zostanie omówiony w ramach kolejnych rozdziałów.

2.4.2. Pracownicze programy komputerowe

Kolejnym szczególnym rodzajem utworu pracowniczego, który należy wyodrębnić, jest pracowniczy program komputerowy. Program komputerowy, według syntetycznej definicji R. Golata, to logicznie uporządkowany ciąg instrukcji, przeznaczony do uzyskania za pośrednictwem sprzętu komputerowego pożądanego przez użytkownika systemu informatycznego wyniku, który w wielu wypadkach sprowadza się do otrzymania poszukiwaniem informacji na przykład rezultatu określonych obliczeń matematycznych⁴⁸⁹. Zakres przedmiotowy ochrony programów komputerowych określony jest w art. 74 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych i obejmuje wszystkie formy jego wyrażenia, natomiast zasady i idee, będące podstawą jakiegokolwiek elementu programu, w tym podstawą łączny, nie podlegają ochronie⁴⁹⁰.

Zgodnie z art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych prawa majątkowe do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przysługują pracodawcy, o ile umowa nie stanowi inaczej. Przepis ten stanowi szczególną regulację, na podstawie której prawa autorskie majątkowe powstają z mocy prawa (pierwotnie) na rzecz pracodawcy. Ustawa przyznaje zatem pracodawcy *ex lege* wszystkie uprawnienia tradycyjnie zastrzeżone dla twórcy⁴⁹¹.

Jeżeli chodzi o prawo unijne, odniesienie do pracowniczych programów komputerowych znajduje się w art. 2 ust. 3 Dyrektywy 2009/24/WE⁴⁹², zgodnie z którym jeśli program komputerowy został stworzony przez pracownika w ramach wykonywania

⁴⁸⁹ K. Golat, R. Golat, *Prawo komputerowe (zagadnienie podstawowe)*, Warszawa 1998, s.22.

⁴⁹⁰ A. Nowicka, *Prawnoautorska ochrona programów komputerowych – regulacja polska i jej unijny wzorzec w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 2015, nr 2, s. 108.

⁴⁹¹ M. Byrska, *Program komputerowy w nowym prawie autorskim*, „Państwo i Prawo”, 1994, nr 11, s. 49; U. Nowacka, A. Gil, *Uwarunkowania prawnoautorskiej ochrony programów komputerowych*, *Postęp nauki i techniki*, 2010, nr 4, s. 9.

⁴⁹² Dz.Urz. UE nr L 111/16, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32009L0024>, dostęp z dnia 28.08.2020 r.

obowiązków służbowych lub w wykonywaniu poleceń pracodawcy, pracodawca jest wyłącznie uprawniony do wykorzystywania wszystkich praw majątkowych dotyczących programu tak stworzonego, chyba że umowa stanowi inaczej. Wprawdzie przepis ten nie wskazuje na pierwotne nabycie praw autorskich przez pracodawcę, ale powszechnie przyjmuje się, że tego nie wyklucza, a pierwotne nabycie praw autorskich majątkowych przez pracodawcę, na podstawie art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych pozostaje zgodne z regulacją dyrektywy⁴⁹³.

Nie ulega wątpliwości, że przepis art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych stanowi *lex specialis* w odniesieniu do art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁴⁹⁴. Do istotnych różnic pomiędzy regulacją ogólną, a regulacją szczególną dotyczącą programów komputerowych, należy zaliczyć powstanie praw autorskich majątkowych w sposób pierwotny na rzecz pracodawcy oraz nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do programu komputerowego w pełnym, określonym ustawą zakresie, nie zaś w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron, z tym jednak zastrzeżeniem, iż na autorskie prawa majątkowe do programu komputerowego składa się między innymi prawo do tłumaczenia, przystosowania, zmiany układu lub jakichkolwiek innych modyfikacji oprogramowania. Tym samym autorskie prawo osobiste do integralności zostało przekształcone w przypadku programów komputerowych w autorskie prawo majątkowe, które nabędzie w sposób pierwotny pracodawca⁴⁹⁵, chyba że strony inaczej postanowią. Należy dodać, że nabyte prawa nie mogą powrócić do twórcy, co może mieć miejsce w przypadku utworu pracowniczego, innego niż program komputerowy (art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych)⁴⁹⁶.

W doktrynie niejednocie jest natomiast oceniana relacja art. 74 ust. 4 do art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a ocena ta ma istotne znaczenie, gdyż rozstrzyga czy instytucja naukowa jest podmiotem pierwotnie nabywającym autorskie prawa do programu komputerowego, stanowiącego jednocześnie utwór naukowy, czy też w ogóle praw tych nie nabywa. Dominujące wydaje się, że do programu komputerowego, będącego jednocześnie utworem naukowym, należy stosować art. 74 ust. 3 ustawy

⁴⁹³ K. Sztobryn, *Ochrona programów komputerowych na zasadach prawa autorskiego w prawie UE, Innowacje 2014. Innowacyjne działania w ICT*, Łódź, 2014, s. 55.

⁴⁹⁴ Wyrok SA w Poznaniu z 11.07.2013 r. I ACa 600/13, Legalis nr 54359.

⁴⁹⁵ K. Żok, *Środki ochrony zamawiającego program komputerowy: odpowiedzialność twórcy za usterki utworu*, Warszawa 2015, s. 89.

⁴⁹⁶ S. Ciupa, *Umowa o pracę z twórcą programu komputerowego*, „Monitor Prawa Pracy”, 2004, nr 10, s. 277.

o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a w konsekwencji majątkowe prawa autorskie do pracowniczego utworu komputerowego, nabywałaby instytucja naukowa⁴⁹⁷. Odmienne poglądy prezentuje A. Szewc⁴⁹⁸, który uważa, że w przypadku utworów hybrydowych istotna jest relacja pomiędzy zawartością (treścią) dzieła i sposobem jego wyrażenia - jeśli określona treść może być wyrażona w różny sposób, na przykład graficznie bądź w formie programu komputerowego, to w odniesieniu do utworów naukowych powinna decydować jego treść, a nie forma wyrażenia, a zatem zastosowanie znajdzie art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Podobnie wypowiada się A. Stuglik, który stoi na stanowisku, że przy kwalifikowaniu dzieła jako utworu naukowego przesądzające znaczenie ma jego treść, a nie forma wyrażenia⁴⁹⁹. A. Stuglik powołuje się również na zasadę *lex specialis derogat legi generali* i przyjmuje, że pojęcie utworu naukowego jest węższe niż pojęcie programu komputerowego. Jego zdaniem kategorią nadrzędną logicznie jest kategoria programów komputerowych, gdyż semantyka pojęcia programów, jest znacznie szersza aniżeli utworów naukowych⁵⁰⁰. Bardziej przekonująca wydaje się argumentacja dotycząca wyróżnienia utworów ze względu na treść. Powoływanie się na zasadę *lex specialis derogat legi generali* nie jest zasadne, gdyż wyróżnienie utworów naukowych następuje na podstawie innych kryteriów, aniżeli rozróżnienie utworów ze względu na formę ich wyrażenia. Nie można zatem mówić o nadrzędności i podległości tych pojęć.

Należy uzupełniająco dodać, że artykuł 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie wprowadza rozróżnienia w zakresie sposobu nawiązania stosunku pracy, a zatem będzie miał zastosowanie zarówno w przypadku stosunków pracowniczych, nawiązanych na podstawie umowy, jak i na podstawie powołania, wyboru, mianowania⁵⁰¹. Co więcej w jednym z orzeczeń pojawiła się również teza, iż – ze względów aksjologicznych – przepis ma również zastosowanie do żołnierza służby zasadniczej, który w ramach pełnionej służby stworzył program komputerowy na

⁴⁹⁷ Tak m.in.: A. Nowicka, *Podmiot prawa autorskiego*, w: System Prawa Prywatnego, t. 13, 2017, s. 122; M. Poźniak-Niedzielska, G. Tylec, *Działalność naukowo dydaktyczna...*, s. 33; M. Salamonowicz, *Prawna regulacja komercjalizacji własności intelektualnej publicznych szkół wyższych*, Warszawa 2016, s. 168-169; K. Rogala, *Prawo autorskie na uczelniach wyższych*, „Przegląd Mediów Elektronicznych”, 2019, nr 2, s. 16.

⁴⁹⁸ A. Szewc, *Dzieła naukowe i ich status...*, s. 26–28.

⁴⁹⁹ A. Stuglik, *Wynagrodzenia twórców programów komputerowych – aspekt prawny i podatkowy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2002, nr 3, s. 27.

⁵⁰⁰ A. Stuglik, *Niektóre aspekty wynagrodzeń twórców programów komputerowych*, „Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej”, 2001, nr 78, s. 192-193.

⁵⁰¹ Z. Okoń, *Programy komputerowe tworzone w ramach stosunku pracy*, „Kwartalnik Naukowy „Prawo Mediów Elektronicznych””, 2010, nr 2, s. 19; A. Stuglik, *Wynagrodzenia twórców programów...*, s. 27.

potrzeby jednostki wojskowej (a zatem odnosi się również do, przynajmniej niektórych, niepracowniczych form zatrudnienia)⁵⁰².

2.4.3. Utwory audiowizualne

Jako odrębną kategorię utworów wymienić należy również utwory audiowizualne. Twór audiowizualny nie posiada definicji legalnej. W doktrynie charakteryzuje się go jako dzieło ustalone w postaci serii połączonych ze sobą obrazów sprawiających wrażenie ruchu z dźwiękiem lub bez⁵⁰³. Niektórzy upatrują istoty pojęcia w stosowaniu metody filmowej, bez względu na zastosowane środki produkcji i rozpowszechniania oraz przeznaczenie. Takie ujęcie pozwala objąć swoim zakresem rodzaje produkcji filmowej, które są oparte na scenariuszu (w tym wszystkie typy produkcji filmowej i telewizyjnej, a także wideoklipy, filmy reklamowe popularnonaukowe itd.). Natomiast poza jego granicami zostają formy audiowizualne, które mają za zadanie jedynie rejestrować utwory realizowane w formie samoistnej⁵⁰⁴.

Utwory te do 2000 r. objęte były regulacją, przewidującą pierwotne nabycie praw autorskich majątkowych przez producenta. Zasada ta została zmieniona⁵⁰⁵ i obecnie producent utworu audiowizualnego nie nabywa praw autorskich majątkowych w sposób pierwotny, a jedynie domniemywa się, że producent nabywa na mocy umowy o stworzenie utworu albo umowy o wykorzystanie już istniejącego utworu wyłączne prawa majątkowe do eksploatacji tych utworów w ramach utworu audiowizualnego jako całości. W konsekwencji tej zmiany do utworów audiowizualnych stosuje się art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Jak podaje L.Jaworski na gruncie obecnie obowiązujących regulacji, w ramach stosunków objętych art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych świadczone mogą być zarówno wkłady twórcze w powstanie utworu audiowizualnego, które nie dają się z niego wyodrębnić (niezdatne do odrębnej eksploatacji i nie mogące być przedmiotem samodzielnej percepcji, na przykład wkład reżysera, operatora obrazu), jak też stworzone specjalnie na potrzeby

⁵⁰² Wyrok SA w Katowicach z 17.03.2016 r. I ACa 1028/15, Legalis nr 1445746.

⁵⁰³ J. Szczotka, *Wprowadzenie do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Lublin 1994, s. 40; A. Michalak, *Dozwolony użytek utworu audiowizualnego w reklamie*, „Monitor Prawniczy”, 2003, nr 2, s. 71 i n.; K. Górecka, *Pojęcie utworu audiowizualnego w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, „Przegląd Sądowy” 1997, Nr 7–8, s. 108.

⁵⁰⁴ J. Błęszyński, *Konstrukcja praw do utworu audiowizualnego*, [w:] K. Lewandowski (red.), *Utwór audiowizualny. Zakres pojęcia i ochrony*, Poznań 2011, s. 35.

⁵⁰⁵ Ustawa z dnia 9 czerwca 2000 r. o zmianie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. Nr 53, poz. 637).

dzieła audiowizualnego utwory, o których mowa w art. 70 ust. 1 tejże ustawy (na przykład ilustracja muzyczna)⁵⁰⁶.

Wyodrębnienie tej kategorii utworów będzie miało znaczenie w kontekście należnego twórcy wynagrodzenia i relacji art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do art. 70 tej ustawy. Trudności interpretacyjne ujawniają się również w odniesieniu do utworów spełniających kryteria różnych kategorii utworów szczególnych, na przykład utworu naukowego i audiowizualnego. Zdaniem P.Ślęzaka treści naukowe mogą zostać przedstawione w postaci zapisu audiowizualnego. Powstaje wówczas utwór, który łączy przymioty utworu naukowego i audiowizualnego. Nie jest to jednak zdaniem tego autora utwór hybrydowy, a utwór bliższy utworowi audiowizualnemu w czystej postaci, a nie tradycyjnemu utworowi naukowemu wyrażonego słowem, symbolami matematycznymi czy znakami graficznymi. W konsekwencji zdaniem P.Ślęzaka znajdują do niego zastosowanie odrębne przepisy dotyczące utworów audiowizualnych⁵⁰⁷. Analogiczne stanowisko zajmują M. Poźniak-Niedzielska i G. Tylec⁵⁰⁸.

2.5. WNIOSKI I POSTULATY DE LEGE FERENDA

- 1) Praca twórcza w znaczeniu czynnościowym może być pojmowana szeroko jako każda praca, wymagająca podejmowania przez pracownika działań o charakterze kreacyjnym bądź może być rozumiana ściślej jako praca, będącą połączeniem konkretnych czynności realnych z pracą umysłową, stanowiąca zbiór działań o charakterze rutynowym i twórczym, prowadzących do powstania utworu⁵⁰⁹. Praca twórcza w znaczeniu czynnościowym może być również nazywana twórczością pracowniczą, stanowiącą świadczenie ze stosunku pracy.
- 2) Twórczość pracownicza w znaczeniu przedmiotowym to rezultat pracy twórczej, w postaci utworów, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych lub wytworów, chronionych na podstawie ustawy Prawo własności przemysłowej.

⁵⁰⁶ L. Jaworski, *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 2003, s. 54.

⁵⁰⁷ P. Ślęzak, *Audiowizualny utwór naukowy jako utwór hybrydowy?* „Acta Iuris Stetinensis” 2018, nr 2 (18), s. 397.

⁵⁰⁸ Zob. M. Poźniak-Niedzielska, G. Tylec, *Działalność naukowo-dydaktyczna...*, s. 33-48.

⁵⁰⁹ J. Szyjewska-Bagińska, *Przedmiot zobowiązania z umowy o twórczość...*, s. 93.

- 3) Powstanie utworu pracowniczego jest uwarunkowane wyłącznie funkcjonalnym związkiem z zakresem obowiązków pracownika. Regulacja art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, której zastosowanie uzależnione jest od wykonania utworu w ramach obowiązków pracowniczych, w praktyce prowadzi do wydawania całkowicie odmiennych decyzji orzeczniczych w zbliżonych stanach faktycznych, co może świadczyć o potrzebie zmiany regulacji. *De lege ferenda* proponuję wprowadzenie następującej definicji utworu pracowniczego „Utworem pracowniczym jest utwór, stworzony na polecenie lub na potrzeby pracodawcy, w ramach obowiązków pracowniczych”.
- 4) *De lege lata* za uzasadnione należy uznać wyodrębnienie pracowniczych utworów naukowych z zakresu regulacji ogólnej art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, poprzez wyłączenie skutku nabycia całości praw majątkowych do utworu naukowego przez pracodawcę, co jest związane z charakterem pracy na rzecz instytucji naukowych.
- 5) Wskazane wydaje się wprowadzenie regulacji prawnej dotyczącej utworów dydaktycznych, niebędących utworami naukowymi, co do których wystarczające byłoby nabycie przez pracodawcę licencji na korzystanie z utworu, uprawniającej do rozpowszechniania utworu dydaktycznego i korzystania z niego w wewnętrznych bazach i systemach.
- 6) Należy postulować wprowadzenie norm, regulujących zbieg przepisów, w sytuacji gdy utwór naukowy stanowi jednocześnie program komputerowym lub utwór audiowizualny.

ROZDZIAŁ III

PODSTAWY I ZAKRES NABYCIA PRAW AUTORSKICH DO UTWORU PRACOWNICZEGO PRZEZ PRACODAWCĘ

3.1. AKSJOLOGICZNE PODSTAWY PRAWA PRACODAWCY DO UTWORU PRACOWNICZEGO NA TLE REGULACJI INNYCH PAŃSTW

W literaturze zwraca się dość powszechnie uwagę, że w przypadku twórczości pracowniczej dochodzi do powstania konfliktu pomiędzy podstawową zasadą prawa autorskiego, jaką jest nabycie praw autorskich do utworu przez twórcę, a prawem pracodawcy do rezultatów pracy pracownika⁵¹⁰. Konflikt ten w ustawodawstwa państw obcych jest różnie rozwiązywany, a zasadnicza linia podziału przebiega pomiędzy państwami tradycji kontynentalnej lub *common law*. Kraje tradycji *common law* większą wagę przywiązują do ochrony interesów społeczeństwa jako takiego, podczas gdy kraje o tradycji cywilistycznej w większym stopniu zainteresowane są ochroną twórcy i jego dzieła⁵¹¹, co ma swoje odzwierciedlenie również w podejściu do twórczości pracowniczej.

Jedno z najbardziej skrajnych rozwiązań, nazywane konstrukcją *work made for hire*, zastosowane zostało w prawie amerykańskim. Regulacja zamieszczona w § 201 prawa autorskiego Stanów Zjednoczonych⁵¹² przewiduje pierwotne nabycie praw autorskich majątkowych przez pracodawcę, a co więcej – na potrzeby samego aktu prawnego - traktuje pracodawcę jako autora (podobnie jak nabywcę dzieła, wykonanego na zlecenie – *commisioned work*). U źródeł takiej regulacji leżą istotne odmienności w zakresie postrzegania roli prawa autorskiego oraz różnice konstrukcyjne. W systemie

⁵¹⁰ J. Mark, 'But It Was My Idea!' *A Statutory Compensation Scheme for Employee Inventors?* Dunedin, 2007, s. 4, *The law relating to employee inventors is at a junction of patent law, employment law, and contract. Compensation legislation aims to address the intersection of two different legal approaches: that of employment law which gives the employer the rights to things created by employees and requires a duty of fidelity owed by employees to their employers; and that of patent law which is based on the inventor having the primary right to benefit from his or her invention by receiving patent protection and incentives for it.*

⁵¹¹ A. Auleytner, *Ochrona praw autorskich i pokrewnych a zasady swobodnego przepływu towarów i świadczenia usług w prawie UE*, Warszawa 2015, s. 2.

⁵¹² An Act for the general revision of the Copyright Law, title 17 of the United States Code, and for other purposes, 19.10.1976, Public Law 94-553, <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-90/pdf/STATUTE-90-Pg2541.pdf#page=1>, dostęp z 21.02.2021 17:48.

anglosaskim nacisk kładzie się na ochronę producentów⁵¹³, a prawo traktowane jest raczej w kategoriach prawa pozytywnego, podczas gdy w systemie kontynentalnym dominują elementy humanistyczne i subiektywne⁵¹⁴. Ponadto w prawie amerykańskim nie chroni się osobistych praw autorskich, a głównie reguluje się ekonomiczny aspekt eksploatacji utworów⁵¹⁵. Co ciekawe, do zatarcia różnic nie doszło nawet na skutek przyjęcia przez Stany Zjednoczone Konwencji berneńskiej w 1989 r., a Amerykański Sąd Najwyższy uznaje, iż skoro Konwencja nie definiuje pojęcia autora, to można nadać takie miano również podmiotowi, niebędącemu faktycznym twórcą. Co za tym idzie w prawie amerykańskim twórcę rozumie się jako faktycznego kreatora dzieła, natomiast za autora uważa się podmiot pierwotnie uprawniony z tytułu majątkowych praw autorskich⁵¹⁶. Podnosi się, że zabieg ten ma znaczenie raczej techniczne⁵¹⁷, aczkolwiek niektórzy autorzy stoją na stanowisku, że celem ustawodawcy było uznanie osoby prawnej za autora⁵¹⁸. Ustawa amerykańska nie zawiera odniesień ani do celu umowy o pracę, ani zgodnego zamiaru stron. Nie ma również znaczenia czas i miejsce wykonania utworu. O nabyciu praw autorskich do utworu pracowniczego w efekcie decyduje wyłącznie to czy stworzenie utworu było precyzyjnie określonym obowiązkiem pracownika⁵¹⁹. Jeszcze dalej idzie regulacja japońska⁵²⁰, która – jak twierdzą niektórzy komentatorzy – przypisuje autorstwo utworu pracodawcy, pod warunkiem, że twór

⁵¹³ M.A. Leaffer, *Understanding Copyright Law*, New York 2010, s. 186 i n.

⁵¹⁴ K. Grzybczyk, *Work made for hire w porównaniu z konstrukcjami prawa polskiego*, Rejent, 1997, nr 4(72), s. 104.

⁵¹⁵ R.M. Sarbiński, *Instytucja work made for hire w amerykańskim prawie autorskim*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, 1995, nr 5, s. 22-23.

⁵¹⁶ Tamże, s. 25.

⁵¹⁷ M. Jankowska, *Czy w świetle konwencji berneńskiej autorem może być tylko osoba fizyczna?*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2010, z. 107, s. 19-20; C.L. Fisk, *Authors at Work: The Origins of the Work-for-Hire Doctrine*, 15 Yale J.L. & Human, 2003, s. 5.

⁵¹⁸ J.L. Graubart, *GATT and U.S. Moral Rights*, Copyright World, 1995, nr 51, s. 21.

⁵¹⁹ K. Grzybczyk, *Work made for hire w porównaniu z konstrukcjami prawa polskiego*, Rejent, 1997, nr 4(72), s. 117; K.C. Spelman, *Work Made for Hire*, IPL Newsletter 15, 1997, nr 4, s. 10-13; A.C. Doolan, *Work Made for Hire: It's Not What You Think*, Connecticut Lawyer, 2014, Vol. 25, nr 3, s. 13-15.

⁵²⁰ Article 15 the Copyright Act (Act No. 39 of 1899) (1) *For a work (except a work of computer programming) that an employee of a corporation or other employers (hereinafter in this Article such a corporation or other employers are referred to as a "corporation, etc.") makes in the course of duty at the initiative of the corporation, etc., and that the corporation, etc. makes public as a work of its own authorship, the author is the corporation, etc., so long as it is not stipulated otherwise in a contract, in employment rules, or elsewhere at the time the work is made.*

<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&x=45&y=6&co=01&ia=03&ja=04&ky=copyright&page=15>; dostęp z 21.02.2021 godz. 23:06

stworzony został z jego inicjatywy, podczas wykonywania obowiązków pracowniczych, i została opublikowany pod nazwą pracodawcy⁵²¹.

W prawie brytyjskim⁵²² obowiązuje zasada, że autor jest pierwotnym właścicielem praw autorskich do utworu, jednakże w przypadku, gdy utwór literacki, dramatyczny, muzyczny lub artystyczny jest wykonany przez pracownika w trakcie zatrudnienia, jego pracodawca jest pierwszym właścicielem wszelkich praw autorskich do utworu, z zastrzeżeniem wszelkich umów stanowiących inaczej⁵²³. Istotnym elementem przypisania własności praw autorskich wytworzonych przez pracowników jest zakres ich zatrudnienia oraz definicja „w trakcie zatrudnienia”⁵²⁴.

Analogiczną regulację do opisanych wyżej zawiera ustawa irlandzka⁵²⁵, w której przyjęto, że w przypadku utworów, stworzonych między innymi w ramach stosunku pracowniczego, za autora uważa się pracodawcę, z zastrzeżeniem wszelkich umów stanowiących inaczej.

W prawie kanadyjskim prawa autorskie majątkowe *ex lege* nabywa pracodawca, przy czym autor utworu stanowiącego element gazety bądź czasopisma zachowuje prawo do sprzeciwienia się publikacji powyższego utworu w inny sposób niż jako część danego wydawnictwa⁵²⁶.

Większość systemów prawnych państw europejskich nie traktuje pracodawcy jako autora, a ewentualne nabycie praw autorskich do utworu przez pracodawcę wywodzone jest raczej z natury stosunku pracy.

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

⁵²¹ M. Jankowska, *Czy w świetle konwencji berneńskiej autorem może być tylko osoba fizyczna?*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2010, z. 107, s. 20-21.

⁵²² *Copyright, Designs and Patents Act 1988*, c. 48, [Copyright, Designs and Patents Act 1988 \(legislation.gov.uk\)](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1988/48/section/1), dostęp z dnia 21.03.2023 r. godz. 23:34.

⁵²³ P.S. Phanse, *The doctrine of 'Work for Hire': A Critical Survey of US, UK & Indian Cases*, „Jus Corpus Law Journal”, vol. 3, nr 1, 2022, s. 920.

⁵²⁴ A. Rahmatian, *Make the butterflies fly in formation? Management of copyright created by academics in UK universities*, Cambridge, LS, 2014, Volume 34, Issue 4, s. 714-715.

⁵²⁵ Art. 23 ustawy o prawach autorskich i prawach pokrewnych (nr 28, 2000), Number 28 of 2000 Copyright And Related Rights Act, <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/28/enacted/en/print>, dostęp z 12.03.2023 r.

⁵²⁶ Copyright Act (R.S.C., 1985, c. C-42); <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-42/Index.html>, dostęp z 26.02.2023 godz. 22:39.

opiera się na według którego został zaprojektowany, bez możliwości przypisania każdemu z nich odrębnego prawa do całości wyprodukowanego produktu⁵²⁷. W pozostałych przypadkach przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu wymaga odpowiedniej klauzuli umownej⁵²⁸. Część przedstawicieli doktryny francuskiej odrzuca przyjęcie koncepcji cesji dorozumianej, uznając za konieczne wyraźne wskazanie w umowie o pracę przeniesienia prawa autorskich majątkowych na pracodawcę⁵²⁹. Wymóg odpowiedniej klauzuli umownej, precyzującej zakres przeniesienia praw autorskich majątkowych obowiązuje również w prawie belgijskim⁵³⁰.

W chorwackiej ustawie autorskoprawnej⁵³¹ wyróżniono dzieła powstałe w ramach stosunków pracy⁵³², tj. dzieła powstałe w ramach wykonywania obowiązków lub na polecenie pracodawcy. Zgodnie z art. 76 wyżej wymienionej ustawy, to umowa o pracę ma określać czy pracodawca nabywa prawa autorskie do utworu pracowniczego oraz zakres i czas trwania jego uprawnień. W braku takich regulacji, prawa autorskie pozostają przy autorze. W prawie chorwackim nie istnieje zatem domniemanie nabycia praw przez pracodawcę. Chorwackie prawo autorskie mocno trzyma się paradygmatu systemu *droit d'auteur*. Sam fakt zatrudnienia nie daje pracodawcy prawa do korzystania z praw autorskich, a pracodawca potrzebuje specjalnej podstawy - postanowienia umownego - na podstawie którego nabywa prawo do korzystania z utworów autorskich. Zasada ta nie dotyczy jedynie programów komputerowych⁵³³.

W prawie niemieckim⁵³⁴ nie występuje pojęcie *utworu wykonywanego na zlecenie*. Pracownik może przyznać pracodawcy różne prawa do eksploatacji, na przykład prawo do zwielokrotniania utworu lub prawo do jego rozpowszechniania. W praktyce

⁵²⁷ Artykuł L113-2 i L113-9 Code de la propriété intellectuelle, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006069414/2023-03-12/ dostęp z 12.03.2023 r. godz. 14:21.

⁵²⁸ Zob. J. Larrieu, M. Gros, C. Maubisson i in., *Les créations salariées en droit français*, [w:] "Qu'en est-il du droit de la recherche?", (red.) J. Larrieu, Tuluza, 2008, p. 159-181.

⁵²⁹ Zob. K. Odrowąż, *Prawo do utworu pracowniczego na tle regulacji innych państw*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd prawa i administracji”, Wrocław 2000, nr 2178, s. 90-92.

⁵³⁰ Article XI.167 Code de Droit Economique z dnia 19.04.2014 r., <https://www.sofam.be/fr/111/La-loi-relative-au-droit-dauteur>, dostęp z 12.03.2023 r.

⁵³¹ *Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima pročišćeni tekst zakona* NN 167/03, 79/07, 80/11, 125/11, 141/13, 127/14, 62/17, 96/18, <https://www.zakon.hr/z/106/Zakon-o-autorskom-pravu-i-srodnim-pravima>, dostęp z dnia 12.03.2023 r. godz. 20:14.

⁵³² W. Sobczak, *Chorwacka ustawa o prawie autorskim*, „Państwo i Społeczeństwo”, 2013, nr 2, s.70-71.

⁵³³ I. Gliha, *Prava na autorskim djelima nastalimu radnom odnosu i po narudžbi*, „Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu”, 2006, nr. 56 s. 812-813.

⁵³⁴ *Gesetz über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte, ustawa z dnia 9 września 1965 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych*; weszła w życie w dniu 1 stycznia 1966 r.; dalej: UrhG, Korzystam z angielskiego tłumaczenia niemieckiej ustawy, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_urhg/englisch_urhg.html#p0284, 07.07.2017.

natomiast sądy niemieckie zakładają nawet dorozumiane przyznanie pewnych podstawowych praw do eksploatacji na mocy umowy o pracę.

We włoskiej ustawie o prawie autorskim⁵³⁵ brak jest jednego, generalnego przepisu, przewidującego nabycie praw autorskich przez pracodawcę. Wprost zasada taka została wyrażona jedynie w odniesieniu do niektórych rodzajów utworów (między innymi programów komputerowych i utworów fotograficznych).

W niektórych systemach krajowych wymaga się, aby przeniesienie praw na pracodawcę wiązało się z dodatkowym wynagrodzeniem (dotyczy to między innymi prawa francuskiego i belgijskiego). Natomiast przykładowo w prawie niemieckim dopuszcza się takie dodatkowe wynagrodzenie dopiero w przypadku dużej dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniem za pracę, a przychodami pracodawcy z praw autorskich do utworu pracowniczego⁵³⁶.

W prawie hiszpańskim przyjęto, że przeniesienie na pracodawcę praw do eksploatacji utworu powstałego na podstawie stosunku pracy będzie regulowane postanowieniami umowy, które muszą być dokonane na piśmie. W przypadku braku pisemnej umowy domniemywa się, że prawa do eksploatacji zostały przeniesione wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania zwykłej działalności pracodawcy w momencie świadczenia pracy wykonywanej na mocy wspomniany stosunek pracy⁵³⁷.

Warto również wspomnieć w tym miejscu o niewiążącym (możliwość wprowadzania regulacji odnośnie do prawa autorskiego przez instytucje UE bywa kwestionowana) dokumencie pod nazwą Europejski Kodeks Prawa Autorskiego⁵³⁸, który został przygotowany przez naukowców ze środowisk akademickich państw członkowskich UE w ramach prac tzw. Grupy Wittem⁵³⁹. Zgodnie z art. 2 ust. 5 tego kodeksu o ile nie uzgodniono inaczej, prawa majątkowe do utworu stworzonego przez

⁵³⁵ *Legge 22 aprile 1941, n. 633 Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio. (041U0633)* (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 11/05/2019) (GU n.166 del 16-07-1941), <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1941-04-22;633!vig=>, dostęp z dnia 12.03.2023 godz. 20:21.

⁵³⁶ Zob. K. Odrowąż, *Prawo do utworu pracowniczego...*, s. 63-64; L. Delp, *Das Recht des geistigen Saufen*, München 1993, s. 180.

⁵³⁷ Królewski Dekret Legislacyjny 1/1996 z dnia 12 kwietnia zatwierdzający jednolity tekst ustawy Prawo własności intelektualnej, opublikowany «BOE» nr. 97, z 22.04.1996; <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1996/04/12/1/con> dostęp z dnia 12.03.2023 godz. 19:19.

⁵³⁸ <https://www.ivir.nl/copyrightcode/european-copyright-code/#ftnref20>, dostęp z dnia 12.03.2023 r. godz. 17:44.

⁵³⁹ A. Auleytner, *Ochrona praw autorskich...*, s. 6.

autora w ramach wykonywania obowiązków służbowych lub zgodnie z instrukcjami udzielonymi przez jego pracodawcę uważa się za przeniesione na pracodawcę⁵⁴⁰.

Przegląd ustawodawstwa państw obcych pokazuje, że przypisanie pracodawcy autorskich praw majątkowych do utworów stworzonych w ramach obowiązków pracowniczych jest regulowane niejednolicie. Najbardziej skrajne rozwiązania, wpisujące się w doktrynę *work made for hire*, są typowe dla tych systemów prawa autorskiego ukierunkowanych przedmiotowo – na ochronę utworu (system amerykański, brytyjski, japoński). Na drugim biegunie można umiejscowić rozwiązania wywodzące się z doktryny *droit d'auteur*, które nie przewidują automatycznego nabycia praw autorskich przez pracodawcę, a jedynie nabycie w oparciu o wyraźne postanowienia umowy z pracownikiem (system chorwacki, francuski, częściowo niemiecki).

Polskie rozwiązanie wydaje się być pewnym kompromisem. Na tle regulacji międzynarodowych polskie rozwiązanie, przewidujące pochodne nabycie praw autorskich majątkowych przez pracodawcę, może być uznane za konstrukcję – w ogólnych założeniach - dość typową dla systemów tzw. kontynentalnych (germańsko-romańskich), gdyż opartą na zasadzie cesji, w opozycji do rozwiązań *common law* (anglosaskich) przewidujących pierwotne nabycie praw przez pracodawcę. Jednocześnie rozwiązanie to można uznać za nietypowe o tyle, że przewiduje nabycie praw autorskich majątkowych przez pracodawcę, bez konieczności zawierania w umowie o pracę klauzul przenoszących prawa autorskie majątkowe na pracodawcę.

Jeżeli chodzi o motywy regulacji dotyczącej utworów pracowniczych, należy zwrócić uwagę, że o ile w ustawie autorskiej znajdujemy wyraźną normę, traktującą o tym, że prawo autorskie przysługuje co do zasady twórcy (chyba że ustawa stanowi inaczej), o tyle zasada „prawa pracodawcy do rezultatów pracy”, nie została wprost wyartykułowana. Wywodzi się ją raczej z faktu wykonywania przez pracownika pracy podporządkowanej na rzecz pracodawcy, co powinno prowadzić do uznania, że pracodawca powinien być uprawniony do „zawłaszczania” rezultatów pracy. W przypadku wytwarzania przez pracowników dóbr o charakterze niematerialnym, nabycie przez pracodawcę praw autorskich majątkowych do stworzonych utworów, w dużej mierze jest warunkiem możliwości korzystania przez pracodawcę z tych rezultatów. Wyrazem uznania tej zasady za wiodącą, jest właśnie treść art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Analizowany przepis rozstrzyga zatem

⁵⁴⁰ D. Gęsicka, *Projekt Europejskiego Kodeksu Prawa Autorskiego*, [w:] „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego”, 2013, nr 11, s. 144.

konflikt interesów pracodawcy i twórcy na korzyść interesów ekonomicznych pracodawcy w zakresie eksploatacji praw autorskich do utworu oraz ogółu społeczeństwa, jeśli chodzi o dostęp do twórczości pracowniczej. Możliwość osiągnięcia lepszego zabezpieczenia interesów pracodawcy i pracownika niż zabezpieczony normatywnym uregulowaniem zapewnia dyspozytywny charakter ustawowej regulacji dający prymat swobodzie stron w zakresie optymalnego uregulowania statusu praw do utworu pracowniczego⁵⁴¹.

W literaturze powszechnie zwraca się uwagę, że nabycie praw autorskich majątkowych przez pracodawcę jest konsekwencją prawa pracodawcy do korzystania z efektów pracy pracowników, a ta zasada z kolei wywodzona jest z ogólnych cech stosunku pracy, do jakich należy świadczenie pracy podporządkowanej pracodawcy, z jednoczesnym obciążeniem pracodawcy tzw. ryzykiem zatrudnienia. Ryzyko traktowane jest jako cecha różnicująca stosunek pracy, sposób ukształtowania niektórych elementów relacji, istniejącej między stronami stosunku pracy, albo nawet zasada prawa pracy⁵⁴². Jak podnosi Ł. Pisarczyk ryzyko pracodawcy to obciążenie podmiotu zatrudniającego konsekwencjami niewykonania lub niewłaściwego wykonania zobowiązań ze stosunku pracy oraz konsekwencjami szkód, poniesionych przez pracodawcę w związku z procesem pracy, przy czym te negatywne zjawiska nie są przez pracodawcę zawinione, a ich wystąpienia nie można było z góry przewidzieć⁵⁴³. Tradycyjnie wyróżnia się ryzyko o charakterze gospodarczym, osobowym, technicznym i socjalnym⁵⁴⁴, przy czym zakresy tak określonych ryzyk niejednokrotnie się zazębiają, są różnie oceniane, dlatego trudno mówić o jednolitym, rozłącznym podziale. W dużym uproszczeniu ryzyko gospodarcze wiąże się z obowiązkiem ponoszenia kosztów zatrudnienia, niezależnie od osiągniętych zysków (za wyjątkiem pracy wykonanej wadliwie), jej przydatności, ekonomicznych korzyści dla pracodawcy. Ryzyko techniczne wiąże się z obciążeniem pracodawcy kosztem wszystkich nieprzewidzianych, a niezawinionych przez pracownika, zdarzeń w zakładzie pracy, awarii, błędów produkcyjnych, złej organizacji pracy, warunków atmosferycznych. Ryzyko osobowe wiąże się z odpowiedzialnością za szkody wyrządzone przez pracownika osobom

⁵⁴¹ J. Ożegalska-Trybalska [w:] *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych [w:] Ustawy autorskie. Komentarze*. Tom I, red. R. Markiewicz, Warszawa 2021, art. 12, s. 416.

⁵⁴² Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 27; wyrok SN z 23.10.2006 r. I PK 110/06, Legalis nr 79155.

⁵⁴³ Ł. Pisarczyk, *Konstrukcja i zakres ryzyka pracodawcy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2003, nr 12, s. 4.

⁵⁴⁴ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy...*, s. 28-29.

trzecim, podczas gdy odpowiedzialność pracownika co do zasady ograniczona jest do trzykrotności wynagrodzenia. Ryzyko socjalne to ponoszenie przez pracodawcę ciężaru ekonomicznego różnego rodzaju socjalnych uprawnień pracownika, które powodują, że pracownik pomimo że nie świadczy pracy, zachowuje swój status i ma prawo do określonych świadczeń od pracodawcy. Chodzi w szczególności o prawo do wynagrodzenia chorobowego, urlopy okolicznościowe. W ten zakres można również wpisać prawo do urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, opieki nad dziećmi i członkami rodziny, które nawet jeżeli finansowane z zabezpieczenia społecznego, wiążą się z określonymi skutkami ekonomicznymi i organizacyjnymi dla pracodawcy.

W przypadku pracy twórczej ryzyko pracodawcy, związane z zatrudnieniem, wydaje się szczególne, ponieważ efekty pracy twórczej są w dużej mierze nieprzewidywalne. Praca intelektualna o charakterze twórczym jest przeciwieństwem pracy o charakterze technicznym, która polega na wykonywaniu czynności wymagających jedynie określonej wiedzy i sprawności oraz użycia odpowiednich narzędzi, materiałów i technologii. Cechą pracy o charakterze technicznym jest przewidywalność i powtarzalność osiągniętego rezultatu. Tymczasem proces tworzenia, w przeciwieństwie do pracy technicznej, polega na tym, że rezultat podejmowanego działania stanowi projekcję wyobraźni osoby od której pochodzi, zmierzając do wypełniania tych elementów wykonywanego zadania, które nie są jedynie wynikiem zastosowania określonej wiedzy, sprawności, surowców, urządzeń bądź technologii⁵⁴⁵. W przypadku czynności powtarzalnych, schematycznych istnieje duże prawdopodobieństwo, że pracodawca osiągnie korzyści ekonomiczne z pracy, ponieważ jest w stanie przewidzieć jej efekty. W przypadku pracy twórczej nawet zatrudnienie pracownika o dużym potencjale (talencie, umiejętnościach, doświadczeniu), nie gwarantuje pracodawcy osiągniętych efektów, których wszakże nie da się do końca zaplanować, jako że ze swojej istoty są wytworem działalności intelektualnej, pracy umysłowej, której nie da się na pracowniku wymusić⁵⁴⁶. Czyni to zatrudnienie pracownika-twórcy bardziej „ryzykownym”, aniżeli zatrudnianie pracowników do zadań powtarzalnych, rutynowych.

Cechą przedmiotowo istotną stosunku pracy, wyrażoną wprost w art. 22 § 1 k.p. jest wykonywanie pracy „na rzecz pracodawcy”. Odbiorcą pracy jest zatem pracodawca.

⁵⁴⁵ Wyrok SA w Białymstoku z 10.03.2015 r. III AUa 1171/14, Legalis nr 1231439.

⁵⁴⁶ O. Gardulska, *Specyfika stosunku prawnego łączącego pracownika-twórcę z pracodawcą*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, red. A. Świątkowski, Kraków, 2003/2004, s. 222-223.

Wprawdzie - z punktu widzenia klasycznego, cywilnoprawnego podziału na świadczenia rezultatu i starannego działania - trudno przypisać jednoznaczny charakter „pracy” jako świadczenia ciągłego, niejednorodnego. Niemniej jednak teza o prawie pracodawcy do efektów pracy pracownika wydaje się pewną oczywistością. Pracodawca zatrudnia pracownika po to, aby korzystać z efektów jego pracy, niezależnie czy mówimy o efektach zmaterializowanych czy zbliżonych raczej do świadczenia usług. Jeżeli zatem istotą stosunku pracy jest przypisanie pracodawcy prawa do wyników pracy pracownika, to niewątpliwie pracodawca powinien zostać wyposażony w skuteczne mechanizmy korzystania z efektów tej pracy. Korzystanie takie nie byłoby możliwe bez uregulowania kwestii praw autorskich majątkowych do utworów. Brak regulacji pozwalających pracodawcy na korzystanie z autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych, prowadziłyby w zasadzie do zniweczenia zasady korzystania z wyników pracy pracownika, która pozostawałaby wyłącznie iluzoryczna. Jak uważa D. Flisak, ustanowienie regulacji wyjątkowej, faworyzującej interes pracodawcy, wynika z przyjęcia – zapewne nieco uproszczonego, hipotetycznego – założenia, że umowa o pracę zabezpiecza należyte wynagrodzenie twórcy, a tym samym zastępuje niejako prawo autorskie w jego alimentacyjnej funkcji⁵⁴⁷. W literaturze zwraca się również uwagę, że omawiany przepis art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych czyni sytuację pracownika pewną i stabilną, eliminując potencjalne wątpliwości co do charakteru prawnego i dalszych losów rezultatów jego pracy⁵⁴⁸ (choć – jak zostanie dalej przedstawione – wniosek ten nie jest wcale taki oczywisty).

Niewątpliwie norma z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych ma niebagatelne znaczenia dla stron stosunku pracy, wyznaczając podstawy i zakres korzystania przez pracodawcę z utworów pracowniczych. Przedmiotowa norma ma również niewątpliwie walor porządkujący. Strony stosunków pracy często stosują bardzo uproszczone, szablonowe wręcz postanowienia w umowach o pracę. Zasada przypisania pracodawcy praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego, wynikająca z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, staje się zatem elementem treści stosunku pracy. Element ten może zostać przez strony odmiennie uregulowany, ale brak postanowień w tym zakresie, skutkował będzie zastosowaniem zasady ustawowej.

⁵⁴⁷ D. Flisak, *Prawo autorskie i prawa pokrewne, Komentarz*, D. Flisak (red.), Warszawa 2015, s. 193.

⁵⁴⁸ P. Juściński, P. Juściński, *Przedsiębiorca a prawa do wytworu intelektualnego stworzonego przez jego pracownika [w:] Własność intelektualna w działalności gospodarczej*, red. A. Niewęglowski, I. Nowak, Warszawa 2007, s. 79-80.

Umieszczenie analizowanego przepisu w ustawie autorskoprawnej, a nie w kodeksie pracy, wiąże się z koniecznością rozważenia jej charakteru i przyporządkowania, pod względem rodzajowym, do konkretnej gałęzi prawa – prawa pracy bądź prawa autorskiego. Dalsze rozważania należy zatem poprzedzić ustaleniem czy regulacja utworów pracowniczych ma w ogóle charakter normy z zakresu prawa pracy.

3.2. ART. 12 I 14 USTAWY O PRAWIE AUTORSKIM I PRAWACH POKREWNYCH – NORMY PRAWA PRACY CZY PRAWA AUTORSKIEGO?

3.2.1. Uwagi wstępne

Podstawowym źródłem prawa pracy jest kodeks pracy i wydane na jego podstawie przepisy wykonawcze. Ponadto istotnym elementem systemu prawa pracy są tzw. pragmatyki zawodowe, przewidujące szczególne unormowania dla niektórych grup zawodowych. W system prawa pracy wpisują się ponadto inne akty prawne, związane z zatrudnieniem pracowników tymczasowych, cudzoziemców czy osób niepełnosprawnych. Rozważania na temat praw pracodawcy do utworu pracowniczego wypada rozpocząć od ustalenia gdzie należy umiejscowić i w jakim sposób scharakteryzować regulację, dotyczącą utworów pracowniczych, a w szczególności czy podstawowym normom w tym zakresie, jakie stanowią art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, nadać należy charakter przepisów prawa pracy czy prawa autorskiego. Kolejnym problemem badawczym jest stosunek normy art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do innych przepisów ustawy autorskoprawnej dotyczących przejścia praw autorskich majątkowych na ich nabywcę. Wychodząc od tych rozważań należy ocenić w jakim zakresie prawa do utworu pracowniczego przechodzą na pracodawcę, uwzględniając w szczególności zakres obowiązków pracowniczych i cel umowy o pracę.

3.2.2. System źródeł prawa pracy

Kodeks pracy definiuje prawo pracy⁵⁴⁹ jako przepisy samego kodeksu oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających

⁵⁴⁹ Zob. B.M. Ćwiertniak, *Definicje legalne prawa pracy w polskim ustawodawstwie* [w:] *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, red. K. W. Baran, Warszawa 2017, s. 46 i nast.

prawa i obowiązki stron stosunku pracy⁵⁵⁰. Definicja ta prowadzi do uznania, że na „prawo pracy” (ale w znaczeniu wyłącznie „prawa stosunku pracy” lub nieco szerzej „statusu pracowniczego”) składa się cały szereg aktów prawnych, w tym regulacje całościowe jak i fragmentaryczne. Prawem pracy określa się zatem również takie części aktów prawnych, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Prawo pracy, poza zwartymi aktami prawnymi, należącymi w całości do tej gałęzi prawa, jest zatem także rozproszone w ramach aktów prawnych, należących do innych dyscyplin, a zjawisko to występuje na tyle często, że można je uznać za swoistość prawa pracy⁵⁵¹.

W doktrynie prawa pracy podkreśla się, że znaczenie art. 9 k.p. wykracza poza sam kodeks, prowadząc do wyznaczenia katalogu źródeł prawa pracy⁵⁵². System źródeł prawa pracy podzielić można natomiast na powszechne (typowe) źródła prawa pracy, do drugiej zaś – akty specyficzne (autonomiczne, swoiste)⁵⁵³, jakimi są układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty, przy czym art. 9 w odniesieniu do źródeł prawa powszechnego decyduje jedynie o ich przynależności gałęziowej, podczas gdy źródłom swoistym, nadaje rangę normatywną⁵⁵⁴. Autonomiczne źródła prawa pracy (a nawet zwyczaje) są czynnikiem decentralizacji procesu tworzenia prawa pracy oraz dyferencjacji jego treści, związanych z właściwościami wykonywanej pracy w określonej gałęzi pracy (branży) lub określonego zawodu. Źródła autonomicznego prawa pracy, czyli tzw. źródła pozaustawowe czy też lokalne, uzupełniają normy prawa powszechnie obowiązującego (państwowego), które współcześnie nie wystarczają już do uregulowania stosunków zatrudnienia. Owe źródła autonomiczne są wyrazem samorządności podmiotów życia gospodarczego w sferze tworzenia własnego prawa, które ma na ogół ograniczony zakres obowiązywania (zwykle do zakładu pracy, zawodu, branży, regionu itp.)⁵⁵⁵.

⁵⁵⁰ Art. 9 § 1 k.p.

⁵⁵¹ E. Chmielek-Łubińska, *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy (Zagadnienia wybrane)*, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1999/2000, s. 35.

⁵⁵² *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, s. 24.

⁵⁵³ K. Walczak, *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy”, 2014, nr 1, s. 8 i nast.; Ł. Pisarczyk, *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022, s. 29; S. Koczur, *Specyficzność norm polskiego i wspólnotowego prawa pracy*, [w:] A. Świątkowski, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 2001/2002, s. 264-265; E. Chmielek-Łubińska, *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy (zagadnienia wybrane)* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej. Liber Amicorum prof. dr habil. Andrzej Marian Świątkowski*, red. L. Mitrus, Kraków 2009, s. 31; K.W. Baran, *Autonomiczne prawo pracy – de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 91.

⁵⁵⁴ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, s. 24.

⁵⁵⁵ H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 438.

Art. 9 § 2 – 4 k.p. wprowadza zasadę semidystrybucyjności norm prawa pracy, co oznacza że system indywidualnego prawa pracy uporządkowany jest hierarchicznie, a hierarchia ta (jeżeli nic innego nie wynika wprost z danej normy) ma działać na korzyść pracownika (reguła korzystności przy stanowieniu i stosowaniu autonomicznych źródeł prawa pracy)⁵⁵⁶. Inaczej mówiąc każda podrzędna norma, z której wynikają prawa i obowiązki pracowników, musi być co najmniej tak samo korzystna dla pracownika, jak norma wyższa w hierarchii źródeł⁵⁵⁷. Model ten uzupełnia art. 18 k.p., zawierający metanormę, przewidującą, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (zasada uprzywilejowania pracownika⁵⁵⁸, zasada nie pogarszania sytuacji prawnej pracownika, zasada zachowania minimalnych gwarancji pracowniczych⁵⁵⁹). Norma ta określa granice zasady swobody umów. W efekcie umowa o pracę (lub inny akt kreujący stosunek pracy) wpisuje się w system hierarchiczny, moderowany zasadą korzystności i uprzywilejowania pracownika, przy czym ocena korzystności autonomicznych źródeł prawa pracy i postanowień umowy o pracę przebiega w oparciu o nieco inne kryteria – w pierwszym wypadku o charakterze ogólnym i abstrakcyjnym, a w drugim o charakterze zindywidualizowanym i konkretnym⁵⁶⁰. Zasada ta tworzy model relacji pomiędzy wszystkimi aktami kreującymi stosunek pracy (i nie tylko⁵⁶¹), a przepisami prawa pracy, ustala regułę

⁵⁵⁶ B. Godlewska-Bujok, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, W. Muszalski, Warszawa 2021, s. 20.

⁵⁵⁷ Należy odnotować, że w pewnym szczególnych okolicznościach, głównie związanych z sytuacjami kryzysowymi, dopuszcza się pogorszenie sytuacji prawnej pracowników (na ten temat m.in. Ł. Pisarczyk, *Źródła prawa pracy wobec wyzwań współczesności i kryzysu gospodarczego*, „*Studia Iuridica Lublinensia*”, 2015, nr 3, s. 69 i nast.).

⁵⁵⁸ „*Pojęcie zasady uprzywilejowania pracownika nie jest pojęciem prawnym. (...) Podstawy wyodrębnienia tej zasady upatruje się we wszystkich tych unormowaniach prawa pracy, w których ustawodawca rozstrzyga o konsekwencjach niezgodności między różnego rodzaju źródłami prawa pracy, bądź też między tymi źródłami a aktami kreującymi stosunek pracy, kierując się miernikiem korzystności dla pracownika*” Z. Góral, *O zasadzie uprzywilejowania pracownika (wybrane uwagi) (w:) Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, pod red. M. Seweryńskiego, J. Steliny, Gdańsk 2012, s. 123 i nast.

⁵⁵⁹ Z. Góral *zwraca uwagę na nie do końca przekonującą konotację pojęcia „zasada uprzywilejowania pracownika”, gdyż celem prawa pracy nie jest postawienie pracownika na uprzywilejowanej pozycji, ale wyrównanie pewnej przewagi ekonomicznej, posiadanej przez pracodawcę* Z. Góral, *O zasadzie uprzywilejowania...*, s. 125.

⁵⁶⁰ E. Chmielek-Lubińska, *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy (Zagadnienia wybrane)*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1999/2000, s.44.

⁵⁶¹ Pomimo wskazania w art. 18 k.p. jedynie na zdarzenia, powodujące powstanie stosunku pracy, ma on jednakże zastosowanie także do innych umów związanych ze stosunkiem pracy (na przykład umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy), a również do jednostronnych czynności pracodawcy – tak m.in. K. Rączka [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 74.

nieważności mniej korzystnych postanowień tych aktów od norm prawa pracy⁵⁶² i ich automatycznej zastępowalności⁵⁶³ odpowiednimi przepisami prawa pracy⁵⁶⁴ oraz wskazuje pracownika, jako jedyne jej beneficjenta⁵⁶⁵. Prawo pracy wyznacza zatem pewien standard minimalnych uprawnień i maksymalnych obowiązków pracowniczych⁵⁶⁶, a swoboda stron doznaje na tym gruncie szczególnych ograniczeń⁵⁶⁷. Przepisy prawa pracy są co do zasady jednostronnie bezwzględnie obowiązujące⁵⁶⁸ (semidyspozytywne, semiimperatywne⁵⁶⁹, granicznie zstępujące⁵⁷⁰), przy czym zasadę korzystności należy pojmować w sensie obiektywnym⁵⁷¹ i kazuistycznym⁵⁷², uwzględniając stan z daty zawarcia postanowień umownych⁵⁷³. Ta swoistość norm prawa pracy jest zdeterminowana przez funkcje ochronne i zakres zastosowania prawa pracy, które adresowane jest do szerokiej grupy podmiotów, przy czym nie chodzi o postawienie pracownika na pozycji uprzywilejowanej, a jedynie zakazuje pogarszania jego położenia w porównaniu do minimalnego poziomu ochrony⁵⁷⁴.

⁵⁶² M. Latos-Miłkowska, *Zasada uprzywilejowania pracowników wczoraj i dziś*, [w:] *Dorobek i rozwój myśli polskiej nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku : księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, red.: P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, Białystok, 2022, s. 154-152.

⁵⁶³ „Podstawową sankcją przekroczenia granic wolności kształtowania treści umowy o pracę jest sankcja nieważności, powiązana z tzw. automatyzmem prawnym” – L. Kaczyński, *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo”, 1997, nr 3, s. 21.

⁵⁶⁴ G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 140.

⁵⁶⁵ W. Perdeus, *Zasada uprzywilejowania pracownika – kilka uwag na tle zarysu sposobów ujmowania zasad prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia”, 2016, nr 1, s. 109; Wyrok SN z 24.11.2004 r., I PK 6/04, LEX nr 151292.

⁵⁶⁶ B. Godlewska-Bujok, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, W. Muszalski, Warszawa 2021, s. 20-21.

⁵⁶⁷ B. Bury, *Refleksje nad swobodą kontraktowania w umownym stosunku pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, 2017, nr 9, s. 461.

⁵⁶⁸ G. Goździewicz, *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988, s. 37.

⁵⁶⁹ W literaturze zwraca się uwagę na konieczność dodatkowego rozróżnienia norm semiimperatywnych i semidyspozytywnych, przy czym norma semiimperatywna umożliwia zatem stronom wybór między z góry wskazanymi w jej treści rozwiązaniami, nie daje jednak prawa do ich modyfikacji (choćby na korzyść pracownika), natomiast norma semidyspozytywna wykorzystuje oba mechanizmy związania adresatów – częściowo imperatywny (w zakresie stypulacji mniej dla pracownika korzystnych), a częściowo dyspozytywny (co do postanowień równie lub bardziej korzystnych dla pracownika) – tak m.in. L. Kaczyński, *Rodzaje norm cywilnoprawnych, a autonomia woli stron*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego”, seria Prawo, 1993, nr 16, s. 93 i nast.; *tenże*, *Zasada uprzywilejowania pracowanie w prawie pracy*, „Państwo i Prawo”, 1984, nr 8, s. 69.

⁵⁷⁰ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 90.

⁵⁷¹ Uchwała SN z 9.11.1994 r., I PZP 46/94, Legalis nr 28951.

⁵⁷² K. Walczak, *Zasada korzystności w wynagradzaniu*, „Studia Iuridica Lublinensia”, 2015, nr 3, s. 271-286; W. Perdeus, *Zasada uprzywilejowania pracownika...*, s. 110.

⁵⁷³ R. Sadlik, *Zakaz pogarszania sytuacji pracowników w klauzulach umownych*, „Monitor Prawa Pracy”, 2009, nr 1, s. 23-24.

⁵⁷⁴ L. Kaczyński, *Zasada uprzywilejowania pracownika...*, s. 67; S. Koczur, *Specyficzność norm polskiego i wspólnotowego prawa pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2001/2002, s. 270.

3.2.3. Normy dyspozytywne w prawie pracy

Na tym tle rodzi się pytanie czy każda norma prawa pracy ma charakter semiimperatywny. Zgodnie z dominującym obecnie w nauce i judykaturze poglądem, z uwagi na normę prawną zawartą w art. 18 k.p. przepisy prawa pracy mają zasadniczo charakter semiimperatywny, a tylko wyjątkowo inny charakter, w tym wyjątkowo są ściśle bezwzględnie obowiązujące. Z zakresu zastosowania art. 18 k.p. należy wyłączyć zatem niewątpliwie normy imperatywne, od których nie można odstąpić w drodze czynności prawnych. Czy jednak jakiegokolwiek normy prawa pracy mają charakter dyspozytywny, czyli taki który wyraźnie dopuszcza swobodę stron w kształtowaniu treści czynności prawnej, niezależnie od zachowania reguły korzystności? Rozróżnienie norm semiimperatywnych i dyspozytywnych jest łatwiejsze w przypadku, gdy przepis wyraźnie określa ich charakter. I tak w przypadku norm semiimperatywnych może być to określenie „nieważne jest postanowienie, które jest mniej korzystne dla danej strony”. Natomiast w przypadku norm dyspozytywnych, może to być określenie „jeżeli strony inaczej nie postanowią”, „jeżeli umowa inaczej nie stanowi”, „w braku odmiennego postanowienia umowy”. Jednakże brak jednoznacznych wskazówek w treści przepisu nie przesądza jeszcze o jego charakterze. Wówczas należy odwołać się do jego celu i funkcji. Normy semiimperatywne mają w dużej mierze funkcję o konotacji ochronnej, socjalnej, etycznej, słusnościowej, czy też mają na celu zapewnienie pewnych gwarancji w przypadku nierówności stron. Normy dyspozytywne mają głównie służyć wypełnieniu luk, wszędzie tam, gdzie strony nie uregulują kompleksowo łączącego ich stosunku. Normy tego rodzaju pozostawiają adresatom możliwość odmiennego zachowania od przewidzianego w ich dyspozycji (w granicach określonych prawem i zasadami współżycia społecznego) i znajdują zastosowanie dopiero w przypadku, gdy strony nie poczynią same stosownych ustaleń⁵⁷⁵.

Biorąc pod uwagę wykładnię literalną art. 18 k.p., jak również zasadę racjonalności ustawodawcy, który w żadnym z przepisów kodeksu pracy nie zamieszcza szczególnej klauzuli, wskazującej na semiimperatywność, należy uznać, że tam gdzie przepis inaczej nie stanowi, będzie on miał charakter przynajmniej semiimperatywny (o ile nie imperatywny). Nie można byłoby uznać za logiczną regulację, gdyby semidyspozycyjność norm prawa pracy miała być dodatkowo sygnalizowana w treści przepisu. Tym samym każdy przepis prawa pracy, nie zawierający żadnej normy

⁵⁷⁵ A. Dral, *Uprzywilejowanie pracownika oraz występowanie norm prawnych o szczególnym charakterze* [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 540.

wskazującej na jego charakter, jest przepisem semidyspozytywnym. Czy zatem istnieje możliwość, że w ramach systemu indywidualnego prawa pracy, znajdują się normy o charakterze dyspozytywnym. Możliwość taką – aczkolwiek w przypadkach wyjątkowych – dopuszczają przedstawiciele doktryny, w tym W. Perdeus⁵⁷⁶, K. Rączka⁵⁷⁷, W. Sanetra⁵⁷⁸, M. Latos-Miłkowska⁵⁷⁹, A. Dral⁵⁸⁰, Z. Salwa⁵⁸¹. J. Stelina wskazuje, że na gruncie prawa pracy obowiązuje swoiste domniemanie semidyspozytywności, które może jednak zostać przełamane poprzez wyraźnie odmienne uregulowanie lub – wyjątkowo – istotę regulowanej przez normę materii (a w szczególności – aksjologii danej normy lub też braku możliwości zastosowania generalnej dyrektywy interpretacyjnej nakazującej uznawanie norm prawa pracy za semidyspozytywne)⁵⁸². W mojej ocenie nie można całkowicie wykluczyć zastosowania na gruncie prawa pracy norm o charakterze dyspozytywnym. Art. 9 i 18 k.p. mają wprawdzie charakter metanorm i wyrażają swoiste zasady prawa pracy, ale nie stoją ponad innymi normami prawa. Ustalają wyłącznie pewną regułę obejmującą wszystkie przepisy prawa pracy, ale jest to reguła która – z mocy szczególnego przepisu – może zostać wyłączona. Ilekroć zatem w przepisy prawa pracy pojawia się określenie „o ile strony inaczej nie postanowią” lub podobne należy uznać, że norma ma charakter dyspozytywny, jako że jeżeli taka regulacja miałaby mieć charakter wyłącznie jednostronnie zobowiązujący, postanowienie byłoby w istocie zbędne. Zasada, wyrażona w art. 18 k.p., ustanawia zatem swoiste domniemanie charakteru przepisu prawa pracy, co nie oznacza jednak że nie może być ono obalone, poprzez wyraźne brzmienie przepisu szczególnego. Inaczej mówiąc wszędzie tam, gdzie przepis nie odwołuje się do regulacji indywidualizowanych, należy przyjąć przynajmniej semidyspozytywny charakter normy. Jeżeli jednak przepis szczególny wyraźnie zezwala na odmienne, umowne uregulowania, nie oznacza to zezwolenia jedynie na uregulowania korzystniejsze dla pracownika. Wniosek przeciwny pozostawałaby w sprzeczności z zasadą spójności systemu prawnego, gdyż do każdego przepisu prawa pracy należałoby dopisywać takie

⁵⁷⁶ W. Perdeus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 144.

⁵⁷⁷ K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 79.

⁵⁷⁸ W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2013, s. 57.

⁵⁷⁹ M. Latos-Miłkowska, *Zasada uprzywilejowania pracowników...*, s. 154-155.

⁵⁸⁰ A. Dral, *Uprzywilejowanie pracownika oraz występowanie norm prawnych o szczególnym charakterze* [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 540.

⁵⁸¹ Z. Salwa, *Kształtowanie treści umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1993, nr 12, s. 2.

⁵⁸² J. Stelina [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 5, Warszawa 2020, s. 62-63.

sformułowanie. Użycie zatem określenia „o ile w umowie inaczej nie uregulowano” należy rozumieć jako zezwolenie na uregulowanie danej kwestii odmiennie, bez konieczności stosowania zasady korzystności dla pracownika. Niejednokrotnie też pewne uregulowania odmiennie nie dają się w ogóle wdrożyć w dychotomiczny podział na ustalenia korzystne albo niekorzystne dla pracownika.

3.2.4. Charakter norm art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych

Wychodząc od powyższych rozważań na temat przedmiotowego zasięgu kategorii „przepisy prawa pracy” w kontekście zasad, zamieszczonych w art. 9 i 18 k.p., należy ocenić przez ten pryzmat przynależność przedmiotową art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz charakter tych norm, uwzględniając użyte sformułowania, odwołujące się do odmiennych regulacji umownych. Wnioski odnosić można zarówno do art. 12, jak i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a to ze względu na ich położenie w tym samym dziale ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jak i posłużenie się podobnymi sformułowaniami (art. 12 - „jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej”, art. 14 – „jeżeli w umowie o pracę nie postanowiono inaczej”), co wskazuje na zbliżony charakter tychże norm.

Ocena charakteru norm, zamieszczonych w art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie jest jednolita. M. Poźniak-Niedzielska i G. Tylec – przywołując właśnie art. 18 k.p. – wyrażają stanowisko, że zamieszczona w umowie między pracownikiem, a uczelnią, klauzula umowna, na mocy której prawa majątkowe do utworów naukowych powstają na rzecz uczelni, przyznająca tym samym pracownikowi naukowemu mniej praw, niż wynika to z art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, byłaby nieważna z mocy prawa. Na semiimperatywny charakter przepisu art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wskazuje również P. Stec⁵⁸³ oraz M. Salamonowicz⁵⁸⁴. Tezę o dyspozytywności art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych prezentuje natomiast większość przedstawicieli doktryny, badających charakter tych norm między innymi A. Nowicka⁵⁸⁵,

⁵⁸³ P. Stec, *Uczelnia jako podmiot praw na dobrach niematerialnych*, „Państwo i Prawo”, 2008, nr 1, s. 46-58.

⁵⁸⁴ M. Salamonowicz, *Prawo do uzyskania praw wyłącznych obejmujących wyniki badań [w:] Aktualne wyzwania prawa własności intelektualnej i prawa konkurencji. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Michałowi du Vallowi*, red. D. Kasprzycki, J. Ożegalska-Trybalska, Warszawa 2015, s. 569.

⁵⁸⁵ Zob. A. Nowicka [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne, System Prawa Prywatnego*, T. 13 red. J. Barta, Warszawa 2017, s. 112-113.

A. Michalak⁵⁸⁶, J. Ożegalska-Trybalska⁵⁸⁷, R.M. Sarbiński⁵⁸⁸, T. Bakalarz, T. Targosz, P. Strzałkowski⁵⁸⁹, A. Domańska⁵⁹⁰, I. Gredka-Ligarska⁵⁹¹, J. Czerniak-Swędzioł⁵⁹², M. Barański i M. Giermak⁵⁹³. Podstawy takiego wnioskowania nie zawsze są jednak analogiczne. U niektórych autorów teza ta jest przywoływana jako pewna oczywistość, bez szerszego wyjaśniania. Ciekawe uzasadnienie przedstawia natomiast T. Targosz, autor wnikliwej analizy, dotyczącej art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁵⁹⁴, który wskazuje na samodzielność tej normy, plasującej się pomiędzy regulacją prawa autorskiego i prawa pracy. Z racji zatem charakteru normy, jako rozstrzygającej pewien konflikt, pomiędzy zasadą nabycia prawa autorskich przez twórcę, a zasadą korzystania z efektów pracy pracownika przez pracodawcę, nie należy, zdaniem wyżej wymienionego autora, przypisywać tejże normie charakteru „przepisu prawa pracy”. W konsekwencji art. 18 k.p. w ogóle nie znajduje zastosowania przy ocenie zakresu umownych odstępstw od zasady, przewidzianej przez art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, gdyż jest to norma *sui generis*, do której nie należy odnosić reguły korzystności dla pracownika⁵⁹⁵. Przeciwnie postrzeganiu art. 14, czy też art. 12, jako części przepisów prawa pracy opowiada się również D. Flisak⁵⁹⁶. T. Bakalarz⁵⁹⁷, upatruje z kolei zasadności swojej tezy o dyspozytywnym charakterze przepisów w literalnej wykładni art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Słuszny, w mojej ocenie, pogląd wyraziła J. Szyjewska-Bagińska, która

⁵⁸⁶ Zob. A. Michalak (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 99-100.

⁵⁸⁷ Zob. J. Ożegalska-Trybalska [w:] *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych [w:] Ustawy autorskie. Komentarze*. Tom I, red. R. Markiewicz, Warszawa 2021, s. 417.

⁵⁸⁸ Zob. R.M. Sarbiński [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. W. Machała, Warszawa 2019, s. 367.

⁵⁸⁹ Zob. P. Strzałkowski, *Wybrane zagadnienia dotyczące utworów pracowniczych*, „Monitor Prawa Pracy”, 2014, nr 4, s. 190.

⁵⁹⁰ Zob. A. Domańska, *Utwór naukowy pracownika jako przedmiot uprawnień pracowniczych pracodawcy będącego instytucją naukową*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, 2015, nr 80, s. 100; *taż.*, *Uprawnienia pracodawcy do utworu stworzonego przez pracownika*, „Technika Transportu Szynowego”, 2015, nr 12/22, s. 2281.

⁵⁹¹ Zob. L. Gredka-Ligarska, *Konserwacja muzealiów jako utwór pracowniczy i jako przedmiot świadczenia cywilnoprawnego*, „Muzealnictwo”, 2019, nr 60, s. 219.

⁵⁹² Zob. J. Czerniak-Swędzioł, *Zasady zatrudniania pracownika twórcy...*, s. 90.

⁵⁹³ Zob. M. Barański, M. Giermak, *Utwory pracownicze a zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, 2022, nr 4, s. 94.

⁵⁹⁴ T. Targosz, *Prawa pracodawcy do utworów pracowniczych – art. 12 pr. aut. jako reguła przyporządkowania praw autorskich w stosunku pracy*, [w:] *Spory o własność intelektualną, Księga jubileuszowa dedykowana Profesorom Januszowi Barcie i Ryszardowi Markiewiczowi*, red. A. Matlak, S. Stanisławska-Kloc, Warszawa 2013, s. 1287- 1292.

⁵⁹⁵ *Tamże*, s. 1287- 1292, 1290- 1292.

⁵⁹⁶ D. Flisak [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Gdańsk 2018, s. 194.

⁵⁹⁷ T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych*, Warszawa 2015, s. 165.

uznaje, że przyporządkowanie art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do źródeł prawa pracy nie wyklucza *a priori* uznania tego przepisu za normę względnie obowiązującą. Art. 18 § 1 i 2 k.p. przewiduje bowiem wyłącznie domniemanie dyspozytywności. Natomiast inny charakter norm może wynikać wprost z przepisu, albo wyjątkowo z istoty regulowanej przez normę materii⁵⁹⁸.

Wydaje się, że zdecydowanie częściej teza o dyspozytywności stawiana jest w odniesieniu do art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, co jest w pełni zrozumiałe biorąc pod uwagę, że przepis ten przewiduje bardzo ograniczony zakres uprawnień na rzecz pracodawcy – instytucji naukowej. Trudno byłoby zaakceptować pogląd, że strony stosunku pracy nie mogą w żaden, korzystniejszy dla instytucji naukowej sposób, ukształtować prawa pracodawcy do korzystania z utworu naukowego pracownika. Jednocześnie jednak, ze względów konstrukcyjnych, nie ma podstaw do różnicowania charakteru normy art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, co prowadzi do wniosku, że oba przepisy potraktować należy jako normy dyspozytywne.

W mojej ocenie przepisy art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych określają zakres uprawnień, przysługujących pracodawcy do utworu, stworzonego przez pracownika, a tym samym wyznaczają ramy, w granicach których pracownik musi tolerować korzystanie przez pracodawcę z utworu (również naukowego)⁵⁹⁹. Nie ma podstaw do kwestionowania przynależności tych przepisów do szerokopojętych przepisów prawa pracy, gdyż zasięg tego zbioru obejmuje wszelkie regulacje, również fragmentaryczne, które wpływają na zakres praw i obowiązków stron stosunku pracy. Taki rodzaj przepisów zawierają również art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Oczywiście potraktowanie wyżej wymienionych przepisów jako „przepisów prawa pracy”, w rozumieniu art. 9 k.p., prowadzi do konieczności uwzględnienia przy ich stosowaniu również art. 18 k.p. Stoję jednak na stanowisku, że nie wyklucza to przypisania omawianym normom charakteru dyspozytywnego. Pomimo bowiem tego, że art. 18 k.p. stanowi swoistą metanormę, która znajduje swoje zastosowanie w szerszym zakresie, daleko wykraczającym poza kodeks pracy, nie oznacza to, że przepis rangi ustawowej nie może tej generalnej zasady wyłączać. Jak zostało wyżej opisane, w doktrynie prawa pracy, dopuszcza się

⁵⁹⁸ J. Szyjewska-Bagińska, *Przedmiot zobowiązania z umowy o twórczość naukową*, „Zeszyty Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego”, 2018, nr 1(241), s. 102-103.

⁵⁹⁹ Tamże, s. 99.

występowanie w systemie indywidualnego prawa pracy zarówno przepisów o charakterze imperatywnym, jak i dyspozytywnym (choć ogranicza się to do przypadków wyjątkowych).

Reasumując 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.

3.2.5. Stosunek art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do przepisów działu V tej ustawy

Istotnym elementem, mającym wpływ na interpretację art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych i zakres dyspozytywnych regulacji stron, dotyczących twórczości pracowniczej, ma relacja art. 12 do rozdziału V ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. W doktrynie i orzecznictwie przeważa pogląd o autonomicznym charakterze art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁶⁰⁰. Jak wskazał Sąd Najwyższy art. 12 znajduje się w Rozdziale 2 ustawy, mającym tytuł: „Podmiot prawa autorskiego” i stanowi o „nabyciu” przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu, który stworzył pracownik w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Wskazuje przy tym, że nabycie to następuje z chwilą przyjęcia utworu pracownika i w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron, a zarazem zastrzega, że nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych jest dopuszczalne, gdy ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej. Pogląd ten należy podzielić. Przede wszystkim art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych znajduje się z rozdziale II ustawy, określającym podmiot prawa autorskiego. Oznacza to, że norma, wyrażona w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, stanowi ustawowe źródło nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę. Szczególnie przydatna wydaje się w tym wypadku koncepcja T. Targosz⁶⁰¹, który uznaje, iż w art. 12 ustawy

⁶⁰⁰ A. Michalak (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 98-99; J. Barta, R. Markiewicz [w:] M. Czajkowska-Dąbrowska, Z. Cwiakalski, K. Felchner, E. Traple, J. Barta, R. Markiewicz, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, wyd. V, Warszawa, 2011, s. 207; A. Gąsiorowski, *Pracownik twórcą. Zagadnienia prawno-autorskie*, „Radca Prawny”, 2007, nr 5, s. 110–111; J. Ożegalska-Trybalska [w:] *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych [w:] Ustawy autorskie. Komentarze*. Tom I, (red.) R. Markiewicz, Warszawa 2021, art. 12, s. 417; A. Nowicka, *Prawo autorskie i prawa pokrewne*, System Prawa Prywatnego..., 2017, s. 116; odmiennie L. Jaworski, *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 2003, s. 131.

⁶⁰¹ T. Targosz, *Prawa pracodawcy do utworów pracowniczych – art. 12 pr. aut. jako reguła przyporządkowania praw autorskich w stosunku pracy [w:] Spory o własność intelektualną. Księga*

o prawie autorskim i prawach pokrewnych zamieszczono swoistą zasadę przypisania. O ile jednak doktryna jest w zasadzie zgodna co do tego, że art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów o przenoszeniu praw autorskich majątkowych, nie ma już zgodności co do tego czy normy z rozdziału V stosuje się w zakresie nieuregulowanym czy też nie stosuje się ich w ogóle, bo regulacja ma charakter autonomiczny. Zdaniem J. Błęszyńskiego w zakresie nieuregulowanym w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, należy zastosować art. 41 i następne tejże ustawy⁶⁰². J. Barta i R. Markiewicz postrzegają art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jako przepis specyficzny i autonomiczny, gdyż nabycie praw do utworów pracowniczych jest tylko jednym z elementów złożonego stosunku prawnego, jaki łączy pracodawcę z pracownikiem⁶⁰³. Zdaniem T. Targosza nie ma uzasadnionych podstaw stosowanie w tym wypadku zasad określonych w rozdziale V, w szczególności dotyczących konieczności zachowania pisemnej formy umowy przenoszącej prawa autorskie majątkowe, obowiązku wskazania pól eksploatacji, na których dokonuje się przeniesienie praw oraz zakazu przeniesienia na pracodawcę praw majątkowych do wszystkich utworów pracownika lub wszystkich utworów określonego rodzaju⁶⁰⁴. Również E. Traple stoi na stanowisku, że – o ile strony stosunku pracy nie uregulują zasad nabycia praw autorskich odmiennie – przepis art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych należy uznać za regulację całkowicie wyłączającą zastosowanie art. 41 i nast. co do źródła i zakresu nabycia praw autorskich przez pracodawcę⁶⁰⁵.

Podzielając pogląd o autonomicznym charakterze regulacji, należy uznać, że do utworów pracowniczych nie ma zastosowania:

- obowiązek zachowania pisemnej formy umowy przenoszącej prawa autorskie majątkowe⁶⁰⁶,
- obowiązek wyspecyfikowania pól eksploatacji (art. 41 ust. 2),
- zakaz zawierania umów dotyczących wszystkich utworów albo wszystkich utworów tego samego rodzaju, mających powstać w przyszłości (art. 41 ust. 3),

jubileuszowa dedykowana Profesorom Januszowi Barcie i Ryszardowi Markiewiczowi, 2013, s. 1285–1293.

⁶⁰² J. Błęszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, 1994, nr 12, s. 33.

⁶⁰³ J. Barta, R. Markiewicz, *Prawo autorskie. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 207.

⁶⁰⁴ T. Targosz, *Prawa pracodawcy do utworów pracowniczych...*, s. 1285–1293.

⁶⁰⁵ E. Traple, *Umowy o eksploatację utworów*, Warszawa 2010, s. 168-170.

⁶⁰⁶ Odmiennie por. J. Jaworski, *Twórczość pracownicza...*, s. 145.

- zakaz obejmowania pól eksploatacji nieznanych w chwili zawierania umowy (art. 41 ust. 3),
- możliwość odstąpienia od umowy lub jej wypowiedzenia z przyczyn szczególnych.

Do utworów pracowniczych nie znajdują zastosowania również zasady związane z wynagradzaniem twórców (o czym szerzej w kolejnych rozdziałach niniejszej rozprawy).

Normy rozdziału V ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych należy natomiast zastosować, gdy strony stosunku pracy, zamierzają wprowadzić dyspozytywną regulację, wykraczającą poza ramy art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. W takim przypadku – jak podaje A. Michalak - dojdzie do rozczłonkowania transferu autorskich praw majątkowych na część podlegającą ocenie na podstawie art. 12 oraz na część podlegającą ocenie na podstawie art. 41 i n. ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁶⁰⁷.

Pewien paradoks tej regulacji polega na tym, że skoro strony w sposób dyspozytywny zdecydują o przeniesieniu na przykład całości praw autorskich majątkowych w zakresie wykraczającym poza zakres celu i zgodnego zamiaru stron umowy o pracę, to wydaje się, że taka regulacja staje się właśnie celem i zgodnym zamiarem stron tej umowy. To strony wszakże decydują jaki jest cel i zgodny zamiar stron stosunku pracy. Praktycznie zatem każda regulacja, chociażby polegająca na określeniu, że pracodawca nabywa prawa autorskie majątkowe na wszystkich polach eksploatacji znanych i mających powstać w przyszłości, nie zmienia faktu, że nabycie następuje na podstawie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, gdyż strony sprecyzowały w ten sposób swój zgodny zamiar. Inną kwestią jest ocena czy takie postanowienie umowne nie mogłoby być oceniane z punktu widzenia nadużycia, biorąc pod uwagę możliwość działania przez pracownika pod presją (w poczuciu zagrożenia).

Przyjęcie natomiast przez strony stosunku pracy zasady, że pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do utworów stworzonych przez pracownika poza zakresem jego obowiązków ze stosunku pracy, powinno prowadzić do wniosku, że nie mamy do czynienia z nabyciem na podstawie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ale z nabyciem praw autorskich majątkowych na zasadach ogólnych, gdyż

⁶⁰⁷ A. Michalak (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 98-99.

nie pozostaje ono w związku ze stosunkiem pracy. Oczywiście nie można takiej regulacji umownej wykluczyć. Przykładowo pracownik, który wykonuje obowiązki nauczyciela, może ustalić z pracodawcą, że jeżeli przy użyciu sprzętu pracodawcy stworzy utwór dydaktyczny w postaci skryptu, pomimo że nie ma takiego obowiązku, prawa autorskie przejdą na pracodawcę (na przykład za dodatkowym wynagrodzeniem). W takim przypadku jednak związek ze stosunkiem pracy w zasadzie nie istnieje, stworzony w ten sposób utwór nie może być określany jako pracowniczy, a zatem umowa o przeniesienie praw autorskich majątkowych powinna spełniać wymogi, przewidziane w rozdziale V ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

3.3. ZAKRES NABYCIA PRAW AUTORSKICH MAJĄTKOWYCH PRZEZ PRACODAWCĘ

3.3.1. Uwagi wstępne

Literalna wykładnia art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wskazuje na zasadność odnoszenia przesłanki zgodności z celem umowy o pracę i zamiarem stron jedynie do zakresu nabycia przez pracodawcę autorskich praw majątkowych, a nie do samego faktu powstania utworu pracowniczego. Taki sposób sformułowania przepisu budzi jednak poważne zastrzeżenia. Z jednej strony bowiem przepisy tworzy – jak słusznie podnosi T. Targosz – regułę przypisania praw autorskich majątkowych do pracodawcy, co oznacza że prawa te przechodzą na pracodawcę z mocy prawa, a nie z mocy umowy, i są niezależne nawet od zawarcia umowy o pracę na piśmie (jeżeli dany stosunek prawny posiada cechy stosunku pracy, w rozumieniu art. 22 k.p.). Z drugiej strony art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, określając zakres nabycia praw autorskich majątkowych, odnosi się do celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron, co czyni przejście autorskich praw majątkowych na pracodawcę czynnością konsensualną. Sprowadzając sprawę do absurdu – brak zgodnego zamiaru stron co do przejścia autorskich praw majątkowych na pracodawcę, musiałby prowadzić do przyjęcia, że prawa te nie zostały przeniesione na pracodawcę w żadnym zakresie, pomimo że utwór ma charakter pracowniczy. Czy zatem da się w ogóle scharakteryzować cel umowy o pracę i zgodny zamiar stron stosunku pracy, jeżeli strony go nie sprecyzują w umowie?

3.3.2. Cel umowy o pracę

W samym kodeksie pracy brak jest wyraźnych odniesień, które pozwoliłyby zidentyfikować co należy rozumieć przez cel umowy o pracę. Wyrażenie „cel umowy

o pracę” pojawia się w kilku miejscach kodeksu, w różnych kontekstach. I tak z art. 25 § 2 k.p. wynika, że umowę na okres próbny zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Wydaje się, że można postawić tezę, że skoro umowę o pracę na okres próbny zawiera się w celu sprawdzenia możliwości zatrudnienia pracownika w celu wykonywania określonego rodzaju pracy, to właśnie „wykonywanie pracy określonego rodzaju” jest celem umowy o pracę. „Cel umowy o pracę” pojawia się również w art. 25¹ § 4 k.p., w którym wymienia się umowy o pracę zawarte w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji. W dwóch pierwszych przypadkach przepis nie odwołuje się zatem do wykonywania pracy określonego rodzaju, ale raczej do pewnej zewnętrznej przyczyny (potrzeby) uzasadniającej zawarcie umowy o pracę (konieczność zastępstwa, objęcie danego stanowiska służbowego – rozpoczęcie kadencji). Z kolei umowa o pracę sezonową czy dorywczą odnosi się raczej do długości zapotrzebowania na pracę, które jest krótkotrwałe lub zmienne. Jako cel zawarcia umowy o pracę traktowane jest również przygotowanie zawodowe (art. 191 § 2 k.p.). W literaturze wskazuje się na wyróżnienie celu pośredniego i bezpośredniego czynności prawnej. Celem bezpośrednim zawarcia umowy o pracę jest nawiązanie stosunku pracy. Cel pośredni czynności prawnej to zamierzony skutek społeczno-gospodarczy danej czynności. W przypadku umowy o pracę miałyby chodzić o motyw zawarcia umowy, który można określić na podstawie wypowiedzi stron i wszystkich okoliczności sprawy⁶⁰⁸.

Sformułowanie analogiczne do użytego w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych znajduje się w art. 65 k.c., dotyczącym zasad wykładni oświadczeń woli. Przepis ten znajduje odpowiednie zastosowanie w prawie pracy na zasadzie odesłania z art. 300 k.p. W rozumieniu art. 65 § 2 k.c. cel umowy jest wyznaczany przez funkcję, jaką strony wyznaczają danej czynności w ramach łączących je stosunków prawnych. Jest to cel zindywidualizowany, dotyczący konkretnej umowy i znany obu stronom. Wpływa on na kształt praw i obowiązków pośrednio, jako jeden z czynników, które powinny być brane pod uwagę przy dokonywaniu wykładni. Cel nie musi być wyartykułowany w treści umowy, a może być ustalany na podstawie

⁶⁰⁸ T. Zieliński, *Nieważność czynności sprzecznych z ustawą w prawie cywilnym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 1967, nr 2, s. 76; A. Miętek, *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019, s. 104.

okoliczności towarzyszących dokonaniu czynności prawnej. Cel umowy można określić jako intencję stron, co do osiągnięcia pewnego stanu rzeczy⁶⁰⁹. T. Kuczyński, wskazuje na przydatność w tym zakresie koncepcji Z. Radwańskiego, aby terminowi „cel czynności prawnej” nadać znaczenie obiektywne i mieć na względzie pewne typowe następstwa gospodarcze lub społeczne, jakich należy oczekiwać po zawarciu umowy o określonej treści⁶¹⁰.

Powyższe przykłady użycia pojęcia „celu umowy o pracę” obrazują pewną niejednorodność tego pojęcia na gruncie kodeksu pracy. Wydaje się jednak, 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 k.p.), to wykładnia art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych prowadzi do niejednoznacznych wniosków⁶¹¹. Skoro bowiem utwór pracowniczy to utwór powstały w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych (a zatem jeżeli utwór wykracza poza zakres tych obowiązków traci swój charakter), to wykonanie takiego utworu zawsze powinno być zgodne z celem umowy o pracę. Tym samym „cel” umowy o pracę nie przybliży w sposób sensowny do uzyskania odpowiedzi na pytanie jaki jest zakres nabycia praw autorskich majątkowych. Jeżeli bowiem utożsamić cel umowy o pracę z powierzeniem pracownikowi pracy danego rodzaju, to efekt takiej pracy zawsze powinien pozostawać w zgodzie z celem umowy o pracę, a tym samym prowadzić do nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę na wszystkich polach eksploatacji znanych w chwili wydania utworu. Z tego punktu widzenia przesłanka celu wydaje się mało przydatna dla skonkretyzowania zakresu nabycia praw autorskich przez pracodawcę.

⁶⁰⁹ Wyrok SA w Poznaniu z 11.05.2017 r., III AUa 1216/16, LEX nr 3030796.

⁶¹⁰ T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy do utworu na podstawie art. 12 prawa autorskiego*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, 1996, nr 3, s. 18; cyt. tam Z. Radwański, *Zarys części ogólnej prawa cywilnego*, Warszawa 1979, s. 184.

⁶¹¹ Na trudności interpretacyjne w tym zakresie zwraca uwagę T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy do utworu (...)*, s. 18.

Czy zatem określenie w umowie o pracę rodzaju pracy, jest wystarczające do wskazania, iż wykonywanie na polecenie pracodawcy jakiegokolwiek pracy twórczej, zgodnej z rodzajem pracy, określonym w umowie o pracę, pozostaje zgodne z celem umowy o pracę, czy też należy pogłębić poszukiwania w tym zakresie, odwołując się do całokształtu okoliczności, związanych z nawiązaniem stosunku pracy. W literaturze wskazuje się na zasadność zamieszczania w umowie o pracę szczegółowych postanowień co do celu tej umowy oraz zgodnego zamiaru stron. Jeżeli jednak takich postanowień nie zamieszczono (a nie jest to obligatoryjne), wskazuje się, że decydujące znaczenie ma:

- zakres działalności pracodawcy⁶¹²,
- zakres jego zadań wynikających ze statutu lub innego aktu, kształtującego realizowane przezeń cele⁶¹³,
- obiektywnie rozumiane przeznaczenie utworu⁶¹⁴,
- sposoby komercjalizacji utworów stosowane przez pracodawcę,
- związanie wynagradzania twórcy z efektami eksploatacji jego utworu⁶¹⁵.

Jeżeli chodzi o zakres działalności pracodawcy zwraca się uwagę, że chodzi o działalność zasadniczą - prowadzoną lub planowaną, mieszczącą się w ramach działalności statutowej, a w przypadku przedsiębiorstw wielozakładowych – o działalność konkretnego zakładu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony⁶¹⁶. T. Kuczyński podnosi również, że chodzi o typowe (normalne) formy korzystania z utworu i tylko w zakresie niezbędnym do eksploatacji, wynikającej z potrzeb podstawowej działalności jednostki⁶¹⁷.

Z drugiej jednak strony pracownik, w chwili nawiązania stosunku pracy godzi się na wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy i zobowiązany jest do realizacji jego poleceń. Pracownik nie może odmówić wykonania polecenia pracodawcy, nawet jeżeli pracownik nie chce lub nie zakładał, że takie polecenie zostanie mu wydane (pomijając skrajne przypadki niezgodności poleceń z kwalifikacjami pracownika, z zasadami współżycia społecznego czy przepisami prawa, których oczywiście pracownik może odmówić). Wypadałoby zatem przyjąć, że każde polecenie wydane

⁶¹² T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1991, s. 128; J. Czerniak-Swędzioł, *Zasady zatrudniania pracownika...*, s. 94.

⁶¹³ J. Błęszyński, *Prawo autorskie do utworów (...)*, 1994, s. 34.

⁶¹⁴ I. Gredka-Ligarska, *Konserwacja muzealiów...*, s. 220; M. Drela, I. Gredka, *Prawo autorskie w działalności muzeów*, Warszawa 2014, s. 42-78.

⁶¹⁵ Wyrok WSA z siedzibą w Warszawie z 14.04.2009 r. III SA/Wa 3132/08, Legalis nr 211395.

⁶¹⁶ T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej...*, s. 128.

⁶¹⁷ Tenże, *Prawo pracodawcy do utworu...*, s. 18.

pracownikowi (oczywiście nie licząc poleceń niezgodnych z prawem, zasadami współżycia społecznego bądź dobrymi obyczajami), pozostaje zgodne z celem umowy o pracę. W jakim sensie zatem „cel” umowy o pracę może określać „zakres nabycia praw autorskich”. Czy cel ten rozumieć nie jako cel umowy o pracę, ale raczej „cel” zlecenia pracownikowi wykonania danego utworu. Skoro owego „celu” należy poszukiwać w okolicznościach takich jak charakter działalności zakładu pracy i przyjęte tam zwyczaje, to wypadałoby przyjąć, że chodzi raczej o odwołanie właśnie do celu *in concreto* w chwili zlecenia pracownikowi wykonania utworu pracowniczego. Takie podejście zdaje się jednak prowadzić do trudnych do zaakceptowania konsekwencji, polegających na niepewności co do zakresu nabycia praw autorskich przez pracodawcę. Jeżeli dla przykładu pracodawca zleci pracownikowi wykonanie grafiki do prospektu reklamowego w formie drukowanej, to czy wykorzystanie tej grafiki za jakiś czas poprzez prezentowanie jej w sieci Internet, pozostaje zgodne z celem umowy o pracę? Podobnie można byłoby się zastanawiać czy zlecenie pracownikowi wykonania fotografii, w celu umieszczenia ich w witrynie sklepu fotograficznego, uprawnia do wykorzystania tych zdjęć po kilku latach w prospekcie promującym się takich sklepów. W związku z powyższym przesłanka „celu umowy o pracę” nie przybliżyła zbyt do uzyskania jednoznacznych odpowiedzi na pytanie dotyczące zakresu nabycia praw autorskich przez pracodawcę. Ewentualne zastąpienie tego określenia innym lub jego całkowite usunięcie, wiąże się z koniecznością dokonania wyboru pomiędzy regulacją korzystniejszą dla pracodawcy i gwarantującą większą pewność obrotu prawami autorskimi, a ochroną praw twórcy do utworu. Całkowite usunięcie przepisów, odnoszących się do zakresu nabycia autorskich praw majątkowych przez pracodawcę, prowadziłoby do konieczności uznania, że (mówiąc w uproszczeniu) autorskie prawa majątkowe do utworu pracowniczego przechodzą na pracodawcę na wszystkich znanych polach eksploatacji. Pracodawca zyskiwałby w takim układzie pewność co do możliwości eksploatacji utworu, przynajmniej na polach eksploatacji znanych w chwili jego przyjęcia. Rozwiązanie takie byłoby bliższe doktrynie *work made for hire*, przy zachowaniu jednak konstrukcji pochodnego nabycia praw. Ponadto regulacja art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych ma również funkcję porządkującą i znajduje zastosowanie, jeżeli strony inaczej nie ukształtują zakresu nabycia praw autorskich. Tym samym pełniłaby rolę wypełniającą przestrzeń nieuregulowaną przez strony w umowie. Z tego punktu widzenia takie rozwiązanie dawałoby większą pewność obrotu prawami autorskimi i klarowność zakresu nabycia praw majątkowych. Z drugiej strony byłoby to rozwiązanie

niekorzystne dla pracownika, nieuwzględniające w żadnej mierze jego interesów, gdyby okazało się, że dzieło zyskuje nowe możliwości eksploatacji, aniżeli pierwotnie zakładane. Biorąc pod uwagę niepewność prawną co do podstaw zastosowania mechanizmów prawnoautorskich, takich jako chociażby możliwość podwyższenia wynagrodzenia na podstawie art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, byłyby to rozwiązania daleko idące. W związku z tym dla zrównoważenia proponuję zmianę regulacji poprzez wykreślenie „celu umowy o pracę”, jako przesłanki określającej zakres nabycia praw autorskich majątkowych i zastąpienie go ustaleniem, że nabycie prawa autorskich majątkowych przez pracodawcę następuje na wszystkich polach eksploatacji, które zgodne są z przeznaczeniem utworu w chwili wydania go pracodawcy. Oczywiście konieczne jest pozostawienie dyspozytywnej formuły przepisu, pozwalającej na wprowadzenie odmiennych postanowień przez strony stosunku pracy, moderowanej jednak przez przepisy ochronne.

3.3.3. Zgodny zamiar stron

Jeżeli cel umowy o pracę należy rozumieć jako zgodność poleceń pracodawcy z umówionym rodzajem pracy, należy odkodować pojęcie „zgodnego zamiaru stron” umowy o pracę, gdyż najwyraźniej ustawodawca potraktował cel i zamiar stron jako dwa odmienne elementy, które mają wpływ na zakres nabycia autorskich praw majątkowych. Podnosi się, że przesłanka „celu umowy o pracę” ma charakter zobiektywizowany, podczas gdy przesłanka „zgodnego zamiaru stron” ma charakter bardziej subiektywny i ma pełnić funkcję korygującą⁶¹⁸. Udzielenie odpowiedzi na pytanie co jest zgodne z zamiarem stron stosunku pracy wydaje się trudne, uwzględniając w szczególności fakt, że stosunki pracy co do zasady mają charakter trwałe, obejmują wykonanie czynności wielorodajowych i niejednorazowych, są rozciągnięte w czasie. Zgodny zamiar stron, powzięty przy nawiązaniu stosunku pracy, może zatem być trudny do zidentyfikowania i ulegać przeobrażeniu. M. Szymura podnosi, że przesłanka zgodnego zamiaru stron jest spełniona, gdy pracodawca i twórca w chwili powstania obowiązku wytworzenia danego utworu znają i przyjmują za właściwy zakres gospodarczego korzystania z utworu⁶¹⁹. Analogicznie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Gdańsku, który stwierdził, że przesłanka zgodnego zamiaru stron oznacza, iż obie strony, a więc pracodawca i twórca

⁶¹⁸ D. Flisak [w:] *Ustawa o prawie autorskim*, (red.) D. Flisak, 2011, s. 197; również M. Jankowska [w:] *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, red. P. Ślęzak, Warszawa 2017, s. 144.

⁶¹⁹ M. Szymura, *Zarządzanie utworem pracowniczym w przedsiębiorstwie*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej Organizacja i Zarządzanie”, 2017, nr 113, s. 486.

w momencie nałożenia obowiązku stworzenia konkretnego utworu, powinny mieć świadomość i akceptować określony zakres gospodarczego korzystania z utworu⁶²⁰. Moment ustalenia zgodności z zamiarem stron nie jest jednak wskazany w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a raczej należy przyjąć, iż zgodność taka powinna występować w chwili ustalania warunków pracy, a zatem w momencie nawiązania stosunku pracy. Poza tym nie wydaje się celowe badanie zgodnego zamiaru stron na każdy moment wykonania utworu pracowniczego, co sugerowałoby, że strony mogą w trakcie stosunku pracy zmienić swój zamiar i doprowadzić do uznania, że granice nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę są sporne (pomimo że na dzień zawarcia umowy nie były). Ciekawym przykładem może być sprawa, dotycząca oceny wypowiedzenia zmieniającego złożonego fotografowi, zatrudnionemu w muzeum, w której wydany został wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r. I PKN 196/98⁶²¹. Pomijając inne wątki rozpatrywane przez Sąd Najwyższy, warto zwrócić uwagę, że sąd uwzględnił fakt, że pracownik, zatrudniony na stanowisku fotografa, miał wykonywać zdjęcia muzealiów, w sposób możliwie dokładny i oddający rzeczywistość. Oznacza to, że wykonywanie utworów nie mieściło się w zakresie zgodnego zamiaru stron stosunku pracy, gdyż praca tego rodzaju z założenia nie ma charakteru twórczego. Praktyczne zastosowanie zaprezentowanego przez Sąd Najwyższy stanowiska prowadzi do dość nieoczekiwanych efektów. Nie można wykluczyć, iż fotografia, nawet dokumentacyjna, w określonym przypadku będzie posiadała cechy utworu, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Oznaczałoby to, że pracodawca zatrudniający pracownika na stanowisku fotografa, nie będzie mógł wykorzystać jego prac, jeżeli okaże się, że posiadają one cechy twórcze. Co więcej otrzymując efekt pracy pracownika powinien analizować czy ma do czynienia z fotografią rzeczywistości, czy może jednak z utworem. Tak ścisłe rozumienie celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron, wydaje się dysfunkcyjne. Głosę do analizowanego wyroku sporządził T. Kuczyński. Podejmując polemikę z treścią wyroku autor ten podniósł między innymi, że uzupełnienie treści umowy o pracę pracownika nie mającego szczególnego obowiązku twórczości w podanym znaczeniu, mogącego stworzyć utwór dzięki posiadanym kwalifikacjom zawodowym, o zapis pozwalający pracodawcy na jego „zawłaszczenie” w trybie art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych należy albo uznać za równoznaczne z powierzeniem mu obowiązku pracy twórczej stanowiącego jedyny tytuł

⁶²⁰ Wyrok SA w Gdańsku z 8.11.2012 r. I ACa 602/12, Legalis nr 819382.

⁶²¹ Wyrok SN z 26.06.1998 r. I PKN 196/98, Legalis nr 43418.

nabycia na warunkach ustalonych w tym przepisie, albo - w wypadku odrzucenia takiej interpretacji - zakwestionować prawne umocowanie takiej klauzuli. W praktyce zobowiązanie pracownika do pracy twórczej z reguły znajdzie uzasadnienie w rodzaju powierzonej pracy, rozumianym jako czynność lub czynności, z którymi wiąże się nazwę zawodu lub specjalności albo które stanowią treść funkcji realizowanych na odpowiednim stanowisku pracy. W przedmiocie tak rozumianej powinności nie mieści się natomiast utwór stworzony przez pracownika, który nie ma szczególnego obowiązku twórczości w podanym wyżej znaczeniu, choćby dokonanie dzieła pozostawało w związku z zatrudnieniem pracownika wyznaczonym przez jego kwalifikacje zawodowe (na przykład dzieło artysty plastyka zatrudnionego w szkole wyłącznie w celu nauczania rysunku)⁶²².

Uwzględniając argumenty, związane z istotą podporządkowania pracowniczego, stoję na stanowisku, iż należy przyjąć, iż co do zasady polecenie, mieszczące się w ramach rodzaju umówionej pracy, będzie również zgodne z zamiarem stron, co jednak nie rozwiązuje wielu praktycznych problemów, związanych z zastosowaniem tej zasady. Ponadto dość powszechnie przyjmuje się, że pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe w szerokim zakresie – nie tylko na znanych polach eksploatacji, ale i tych, które powstaną w przyszłości. Ta dość powszechnie akceptowana zasada jest trudna do pogodzenia z zasadą zgodności zakresu nabycia autorskich praw majątkowych przez pracodawcę z zamiarem stron, skoro mówimy o polach eksploatacji nieznanych w chwili stworzenia utworu, które tym bardziej nie były znane w chwili nawiązania stosunku pracy.

Jeszcze większe wątpliwości teoretycznie może budzić przypadek polecenia pracownikowi pracy twórczej, wykraczającej poza zakres rodzaju umówionej pracy. Pewien paradoks regulacji polega na tym, iż co do zasady pracodawca może jednostronnie powierzyć pracownikowi inną pracę w wypadku, o którym mowa w art. 42 § 4 k.p. (na czas do trzech miesięcy w roku kalendarzowym) oraz w okresie przestoju, zgodnie z art. 81 § 3 k.p. Powinnością pracownika jest zatem zastosowanie się do tego rodzaju polecenia pracodawcy, a odmowa jego wykonania może być potraktowana jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (tylko po spełnieniu ustawowych przesłanek)⁶²³. Paradoksalnie rodzi się jednak pytanie czy powierzenie pracy twórczej,

⁶²² T. Kuczyński, *Glosa do wyroku SN z dnia 26 czerwca 1998 r.*, I PKN 196/98, OSP 1999, nr 11, s. 207.

⁶²³ Zob. M. Latos-Miłkowska, [w:] *Prawo pracy 2022*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2022, s. 1423.

w opisanych trybach, jest w ogóle dopuszczalne, a jeżeli nawet tak, to czy w takiej sytuacji pracodawca nabędzie prawa autorskie majątkowe do utworu, biorąc pod uwagę, że takie arbitralne zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do wykonania utworu, o cechach twórczych, nie pozostaje zgodne z zamiarem stron (a przynajmniej z zamiarem pracownika). Rozważenia wymaga kilka opcji interpretacyjnych. R. Sarbiński podaje, że akceptacja polecenia pracodawcy przez pracownika i jego zrealizowanie, może prowadzić do przyjęcia, iż zadanie twórcze zostało wykonane w ramach obowiązków pracowniczych, gdyż strony w sposób dorozumiany rozszerzyły zakres tych obowiązków⁶²⁴. Należy mieć jednak na uwadze, że w tym wypadku pracownik staje przed koniecznością wykonania polecenia, złożonego w trybie art. 42 § 4 k.p. Nie można zatem w mojej ocenie mówić o wyrażaniu przez niego chociażby dorozumianej zgody na polecenie pracodawcy. Inaczej rzecz się ma z wypowiedzeniem zmieniającym. Niezłożenie przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków, uważa się, za wyrażenie zgody na te warunki⁶²⁵. Jest to wprawdzie rodzaj zgody dorozumianej, ale w tym wypadku brak sprzeciwu pracownika traktowany jest jako wyrażenie zgody, co prowadzi do wniosku, że wykonanie utworu w ramach rodzaju pracy, zmienionego w oparciu o wypowiedzenie zmieniające, skutkuje nabyciem przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego. W przypadku natomiast polecenia wykonywania innego rodzaju pracy, tego elementu zgody pracownika (nawet dorozumianej) nie ma, a pomimo to pracownik powinien zastosować się do polecenia pracodawcy.

Z tego względu uważam, że określenie „zgodność z zamiarem stron”, należałoby całkowicie usunąć z treści art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, gdyż określenie to jest nieprzydatne z punktu widzenia ustalenia zakresu nabycia praw autorskich przez pracownika. Należy postulować ewentualnie zmianę przepisu poprzez ustalenie, że pracodawca nabywa prawa autorskie na wszystkich polach eksploatacji, zgodnych z przeznaczeniem utworu w chwili wydania go pracodawcy.

⁶²⁴ R.M. Sarbiński [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. W. Machała, Warszawa 2019, s. 360-361.

⁶²⁵ M. Latos-Miłkowska, [w:] *Prawo pracy 2022...*, s.1410.

3.4. UMOWNE ODSTĘPSTWA OD USTAWOWYCH ZASAD NABYCIA PRAW AUTORSKICH MAJĄTKOWYCH DO UTWORÓW PRACOWNICZYCH

Zakres nabycia autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego, przewidziany w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jest stosunkowo szeroki (co oczywiście nie oznacza całkowitej dowolności, mając na uwadze ograniczenia zasady swobody umów, wynikające z przepisów ogólnych, takich jak chociażby art. 58 k.c.). Wprowadzając regulację korzystniejszą dla pracownika strony mają zatem duże możliwości. Mogą przykładowo ograniczyć nabycie autorskich praw majątkowych do niektórych pól eksploatacji czy też niektórych rodzajów utworów. Dyskusyjne byłoby jedynie postanowienie, iż pracownik udziela pracodawcy wyłącznie licencji na korzystanie z utworu pracowniczego, w miejsce nabycia autorskich praw majątkowych, lub całkowite wyłączenie nabycia przez pracodawcę jakichkolwiek praw autorskich do utworów pracowniczych, co kłóciłoby się poniekąd z istotą stosunku pracy, jaką stanowi wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy, co oznacza że co do zasady pracodawca jest beneficjentem efektów pracy, podejmowanej przez pracownika. W przypadku utworów pracowniczych brak przeniesienia autorskich praw majątkowych w jakimkolwiek zakresie, prowadzi w praktyce do braku możliwości wykorzystania utworu. Uważam jednak, że nie można *a priori* uznać za nieważne postanowienie, które ustalałoby dla pracodawcy wyłącznie licencję, a nie przeniesienie prawa. Licencja daje możliwość korzystania z praw autorskich, a zatem udzielenie wyłącznie licencji nie niweczy możliwości eksploatacji przez pracodawcę utworów pracowniczych, choć oczywiście uprawnienia są wówczas wyznaczone zakresem udzielonej licencji i mniej trwałe, ze względu na potencjalną możliwość jej wypowiedzenia.

Zdecydowanie węższy wydaje się zakres swobody stron przy wprowadzaniu regulacji korzystniejszych dla pracodawcy. Można w zasadzie zidentyfikować wyłącznie kilka obszarów, które pozostają poza zakresem nabycia praw autorskich majątkowych z mocy art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Można wskazać mianowicie na:

- a) zmianę sposobu nabycia praw autorskich z pochodnego na pierwotny,
- b) zmianę chwili nabycia praw autorskich,
- c) nabycie autorskich praw majątkowych na wszystkich polach eksploatacji znanych w chwili tworzenia utworu i mogących powstać w przyszłości,

d) wyłączenie obowiązku rozpowszechnienia utworu przez pracodawcę.

Odpowiedź na pytanie o zakres swobody stron w tej mierze zależy również od podejścia do relacji art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do rozdziału V tej ustawy. Możliwość zmiany sposobu nabycia praw autorskich z pochodnego na pierwotny dopuszczano w starszej doktrynie⁶²⁶. Z kolei nabycie praw autorskich na polach eksploatacji nieznanych w chwili zawarcia umowy, nie jest jednolicie oceniane. Możliwość taką kwestionuje między innymi A. Nowicka⁶²⁷, J. Błeszyński⁶²⁸. Za dopuszczalnością takiej regulacji opowiada się natomiast E. Traple⁶²⁹ i R.M. Sarbiński⁶³⁰. Zwolennicy możliwości wprowadzenia szerokiego nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę, obejmującego również pola eksploatacji nieznane w chwili zawarcia umowy o pracę, wskazują przede wszystkim na autonomiczny charakter przepisu art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, stanowiącego szczególną podstawę nabycia praw autorskich. A. Michalak uważa natomiast, że przejście autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego na pracodawcę wyznacza jedynie cel umowy o pracę i subsydiarnie zgodny zamiar stron. Dlatego pracodawca nabywa prawo do utworu pracowniczego także w odniesieniu do nowych, nieznanych w chwili zawarcia stosunku pracy pól eksploatacji, które pojawiły się już po zawarciu umowy o pracę pod warunkiem, że mieszczą się w obszarze wyznaczonym przez cel umowy o pracę⁶³¹. Również w orzecznictwie wyrażone zostało stanowisko, iż za dopuszczalne w umowach o pracę uznać trzeba postanowienia przewidujące, iż w trakcie trwania stosunku pracy autorskie prawa majątkowe do wszystkich utworów pracownika lub wszystkich utworów określonego rodzaju przechodzą na rzecz pracodawcy⁶³². Z kolei J. Barta podnosi, iż dla zakresu nabycia praw autorskich przez pracodawcę istotne są między innymi znane twórcy, co najmniej

⁶²⁶ Na gruncie art. 11 ustawy z 29.03.1926 r. w doktrynie dopuszczano możliwość, aby strony umowy o pracę uzgodniły, iż pierwotnym nabywcą majątkowych praw autorskich do dzieł stworzonych przez pracownika dla pracodawcy zostanie pracodawca. Stanowiło to jednak w istocie tzw. alienację ukrytą, czyli przeniesie praw autorskich - S. Ritterman, *Komentarz do ustawy o prawie autorskim*, Kraków 1937 r., s. 137 i 145. Pierwsza polska ustawa autorska przewidywała także pierwotne nabycie przez zamawiającego autorskich praw majątkowych do utworów fotograficznych, stworzonych na zamówienie zamawiającego lub otrzymanych w sposób podobny do fotografii, do filmów kinematograficznych i do przeróbki utworów muzycznych na instrumenty muzyczne.

⁶²⁷ A. Nowicka [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne, System Prawa Prywatnego...*, 2017, s. 117.

⁶²⁸ J. Błeszyński, *Prawo autorskie do utworów...*, 1994, s. 33.

⁶²⁹ E. Traple, *Umowy o eksploatację...*, s. 170.

⁶³⁰ R.M. Sarbiński [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, (red.) W. Machała, Warszawa 2019, art. 12, s. 368.

⁶³¹ A. Michalak (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 104.

⁶³² Wyrok SA w Poznaniu z 20.02.2008 r., I ACa 87/08, LEX nr 446209.

w chwili tworzenia utworu, faktyczne sposoby komercjalizacji utworów stosowane przez danego pracodawcę⁶³³. A. Nowicka stoi na stanowisku, że nieważna będzie umowa w części dotyczącej wszystkich utworów lub wszystkich utworów określonego rodzaju tego samego twórcy, mających powstać w przyszłości, z tym jednak, że skutek ten wystąpi tylko w odniesieniu do praw przenoszonych w zakresie szerszym, aniżeli określony w art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Zastosowanie będzie również miała zasada, zgodnie z którą umowa może dotyczyć tylko pól eksploatacji, które są znane w chwili jej zawarcia (art. 41 ust. 4 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych). Autorka ta uważa natomiast, że brak jest podstaw do odmowy stronom kompetencji do zawarcia umowy, w tym także umowy o pracę, na podstawie której twórca przenosi na pracodawcę – w zakresie wykraczającym poza granice określone w art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych – autorskie prawa majątkowe na wszystkich polach eksploatacji znanych w chwili zawarcia umowy⁶³⁴. Przeciwno możliwości przeniesienia na pracodawcę całości praw majątkowych opowiada się J. Błeszyński⁶³⁵.

Kolejną kwestią jest możliwość zmiany terminów na przyjęcie utworu, przewidzianych w art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. W literaturze wyrażono pogląd, że możliwość zmiany terminów z art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie istnieje⁶³⁶. Pogląd ten w moim odczuciu należy poddać krytyce, gdyż nie istnieją uzasadnione względy, które wskazywałyby na konieczność wyłączenia dyspozytywności stron w tym zakresie.

Z powyższego wynika jakie zmiany zasad ustawowych, wynikających z art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, są dopuszczalne. Należy natomiast postawić kolejne pytanie o formę wprowadzenia zmian, a w szczególności czy jedynym źródłem takich modyfikacji może być umowa o pracę (względnie inny akt, stanowiący podstawę nawiązania stosunku pracy) czy też akt autonomiczny.

⁶³³ J. Barta, R. Markiewicz [w:] M. Czajkowska-Dąbrowska, Z. Cwiągalski, K. Felchner, E. Traple, J. Barta, R. Markiewicz, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 151.

⁶³⁴ A. Nowicka, [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne, System Prawa Prywatnego...*, s. 117-118.

⁶³⁵ J. Błeszyński, *Prawo autorskie do utworów...*, 1994, s. 33.

⁶³⁶ Zob. A. Górnicz-Mulcahy, *Utwór naukowy jako przedmiot ochrony autorskoprawnej*, Wrocław 2012, s. 56.

3.5. AUTONOMICZNE ŹRÓDŁA PRAW I OBOWIĄZKÓW PRACOWNIKA-TWÓRCY

3.5.1. Uwagi wstępne

Charakterystycznym elementem prawa pracy jest system tzw. autonomicznych (specyficznych) źródeł prawa pracy. Akty te, stanowiące źródła praw i obowiązków stron stosunku pracy, znajdują zastosowanie wyłącznie w obrębie jednostki organizacyjnej, w której zostały wprowadzone (nie mają charakteru powszechnie obowiązującego), oraz są uporządkowane hierarchicznie, przy uwzględnieniu zasady korzystności dla pracownika.

Jakie znaczenie można zatem przypisać autonomicznym źródłom prawa pracy w odniesieniu do zagadnienia twórczości pracowniczej, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych?

W pierwszej kolejności należy kategorycznie stwierdzić, że 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. Odstępstwa od zasad przewidzianych w art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie mogą wynikać zatem z autonomicznych źródeł prawa pracy. Dyspozytywność tych przepisów, rozumiana musi być bowiem jako możliwość zmiany zasad ustawowych wyłącznie w trybie uzgodnień indywidualnych, co wynika w zasadzie już z samej wykładni literalnej. Jeżeli chodzi natomiast o autonomiczne źródła prawa pracy, należy zastosować regulację z art. 18 k.p. i przyjąć, że normy tychże źródeł mniej korzystnej dla pracownika, aniżeli regulacja ustawowa, zostaną automatycznie zastąpione przez regulacje ustawowe. Nie oznacza to jednak, że aktom tego rodzaju należy odmówić znaczenia w relacjach pracodawców i pracowników-twórców. Źródła te mogą kształtować sytuację pracownika korzystniej, aniżeli wynika to z ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Co więcej poza kwestią dyspozytywności sposobu i zakresu nabycia praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych, istnieje jeszcze spora strefa specyficznych zagadnień dotyczących pracowników – twórców, która może zostać zagospodarowana regulacjami autonomicznymi.

Zakłady pracy, w których znajdują zatrudnienie pracownicy-twórcy, wykazują duże zróżnicowanie - począwszy od takich, gdzie tworzone są utwory o bardzo niskim stopniu twórczości, poprzez takie, które stają się środowiskiem tworzenia dzieł bardzo

złożonych lub o wysokim stopniu artyzmu. W niektórych zakładach pracy wykonywanie pracy twórczej wpisuje się w podstawowe cele i zadania jednostki organizacyjnej, w innych przypadkach ma znaczenie marginalne. Prowadzi to do sytuacji, że zazwyczaj zagadnienie twórczości pracowniczej zostaje całkowicie pominięte w regulacjach autonomicznych. W tych przypadkach, gdzie zagadnienie twórczości pracowniczej zostaje poruszone, regulacje zależne są od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę i zasadniczych celów, dla których zatrudniani są pracownicy. Inne są bowiem zasady zarządzania własnością intelektualną w przedsiębiorstwie komercyjnym, nastawionym głównie na osiągnięcie zysku, inne w instytucjach kultury czy stowarzyszeniach, do których zadań należy upowszechnianie dóbr kultury, a inne w instytucjach naukowych czy dydaktycznych. Akty autonomiczne, dotyczące praw i obowiązków pracowników – twórców, z reguły muszą zatem odpowiadać celom, dla których pracodawcy pozyskują prawa autorskie do utworów pracowniczych lub korzystają z nich na innej podstawie prawnej. Jak wskazuje A. Pluszyńska w kontekście instytucji kultury, potrzebna jest w nich taka polityka zarządzania prawami autorskimi, która z jednej strony stymuluje pracę twórczą i zapewnia jednocześnie autorom ochronę ich interesów, a z drugiej strony pozwala na realizację nieskrępowanego przepływu oraz korzystania z dóbr intelektualnych. Polityka taka musi być dostosowana do potrzeb danej instytucji i spójna z jej misją i celami, przyjęta i egzekwowana w całej organizacji⁶³⁷.

3.5.2. Rodzaje autonomicznych źródeł prawa pracy

Rozważania należy rozpocząć od ustalenia jakiego rodzaju akty mogą stanowić autonomiczne źródła praw i obowiązków pracowników, mających związek z twórczością. Do autonomicznych źródeł prawa pracy należą układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Podstawę zawierania układów zbiorowych pracy, stanowią przepisy działu XI kodeksu pracy. Z kolei porozumienia zbiorowe to porozumienia zawierane pomiędzy partnerami społecznymi, określające najczęściej wybrane elementy treści stosunków pracy, przy czym w kodeksie brak jest wyodrębnionych reguł zawierania porozumień, a regulacje prawne są w systemie prawa pracy rozproszone. W odróżnieniu od porozumień zbiorowych regulaminy i statuty mają charakter jednostronny. Celem regulaminów jest unormowanie określonych kwestii

⁶³⁷ A. Pluszyńska, *Prawo autorskie w instytucjach kultury. Polityka otwartości na przykładzie galerii i muzeum*, [w:] *Zarządzanie w kulturze. Teoria i praktyka*, red. A. Pluszyńska, A. Konior, Ł. Gawel, Warszawa 2020, s. 42-43.

ważnych z punktu widzenia funkcjonowania zakładów pracy (na przykład spraw organizacyjno-porządkowych, płacowych, socjalnych, dotyczących zwolnień grupowych itd.). Statuty natomiast to akty jednostek organizacyjnych o charakterze ustrojowym, które mogą odnosić się także do wybranych kwestii pracowniczych⁶³⁸. Za źródło prawa pracy uznawany jest przykładowo statut wyższej uczelni⁶³⁹.

Należy odnotować, iż w doktrynie nie ma spójności poglądów, jeżeli chodzi o konieczność istnienia wyraźnej, ustawowej podstawy prawnej dla wprowadzenia porozumienia zbiorowego. Podnosi się, że źródłem wprowadzania takich porozumień jest art. 59 ust. 4 i art. 81 Konstytucji. Co za tym idzie wymóg „oparcia na ustawie”, sformułowany w art. 9 § 1 k.p., jest sprzeczny z Konstytucją RP, bądź też, że to właśnie przepis Konstytucji RP stanowi „ustawowe oparcie” porozumień zbiorowych. Tym samym charakter normatywny należy przypisać również porozumieniom partnerów społecznych, nieznajdujących wyraźnego umocowania ustawowego. Pogląd taki wyraża między innymi M. Seweryński⁶⁴⁰. Odmienne kwestia ta jest oceniana przez J. Wratnego, który stoi na stanowisku, że warunkiem uznania porozumienia zbiorowego za źródło prawa, jest istnienie wyraźnego oparcia ustawowego, które musi obejmować stwierdzenie, że dane porozumienie jest źródłem prawa pracy⁶⁴¹. Również M. Gersdorf przyjmuje, że przepisami prawa pracy są tylko te porozumienia, których zawarcie jest przewidziane przepisami ustawy⁶⁴². W kwestii tej brak jest również jednolitego stanowiska. Kwestię zdawała się przesądzać uchwała, w której Sąd Najwyższy uznał za źródło prawa pracy Pakt Gwarancji Pracowniczych, zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP, a zarządem PKP, w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP⁶⁴³.

⁶³⁸ A. Sobczyk(red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 5, Warszawa 2020, s. 25.

⁶³⁹ K. Szymańska, *Statut uczelni wyższej jako źródło prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, 2011, nr 10, s. 518; Z. Hajn, *Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy*, [w:] *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 58.

⁶⁴⁰ M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* (w:) L. Florek (red.) *Źródła prawa pracy*. Warszawa 2000, s. 111.

⁶⁴¹ J. Wratny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2002, nr 12, s. 4.

⁶⁴² M. Gersdorf, *Problemy prawne związane z pakietem socjalnym – kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1999, z.2, s. 35.

⁶⁴³ Uchwała SN(7) z 23.5.2001 r. III ZP 25/00, Legalis nr 49649.

Jednakże uchwała spotkała się z krytyką⁶⁴⁴, a w późniejszym orzecznictwie pogląd ten został nieco zrewidowany⁶⁴⁵.

Niewątpliwie wyraźne umocowanie ustawowe jest wymogiem wprowadzenia regulaminów i statutów, które mogą stanowić akty jednostronne. Należy odnotować, że w orzecznictwie wyrażono kontrowersyjny pogląd, że jako źródło prawa pracy można zaliczyć postanowienia umowy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w tym zakresie w jakim reguluje prawa i obowiązki zatrudnionych w niej pracowników, będących wspólnikami, a nadto czyni to w sposób bardziej korzystny niż powszechnie obowiązujące przepisy⁶⁴⁶.

3.5.3. Autonomiczne źródła praw i obowiązków pracowników - twórców

W związku z powyższym w pierwszej kolejności należy zidentyfikować ustawowe źródła, mogące stanowić podstawę wydania aktów autonomicznych, regulujących prawa i obowiązki pracowników-twórców. Za „ustawowe oparcie” autonomicznych źródeł prawa pracy w zakresie w jakim mogą one regulować prawa i obowiązki pracowników – twórców, uznać należy:

- 1) na gruncie przepisów ogólnych kodeksu pracy:
 - a) art. 104 § 1 k.p., stanowiący podstawę wydania regulaminu pracy, który może ustalać organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników,
 - b) art. 77¹ i art. 240 § 1 i 2 k.p., określające zakres regulowania warunków zatrudnienia przez układ zbiorowy pracy,

⁶⁴⁴ J. Stelina, *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2002, nr 9, s. 115; A.M. Świątkowski, *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2002, nr 9, s. 115; A. Tomanek, *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2002, nr 9, s. 115.

⁶⁴⁵ W wyroku z 7.12.2012 r. II PK 128/12, Legalis nr 672274 SN uznał, że: „*Postanowienia innych niż układy zbiorowe porozumień zbiorowych stają się źródłem prawa pracy tylko wtedy, jeżeli ich zawarcie następuje na podstawie upoważnienia ustawowego (znajduje oparcie w ustawie). Upoważnienie takie może być zawarte nie tylko w przepisach Kodeksu pracy, lecz również we wszelkich innych ustawach regulujących stosunki z zakresu prawa pracy. Zgodnie zatem z art. 9 § 1 K.P., aby postanowienia porozumienia zbiorowego mogły być zaliczone do źródeł prawa pracy, muszą być „oparte na ustawie” i określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy. (...) Przepis art. 59 ust. 2 Konstytucji nie może stanowić ustawowego oparcia dla porozumień zbiorowych zawierających przepisy prawa pracy, bowiem intencją ustrojodawcy było stworzenie zamkniętego systemu źródeł prawa i ograniczenie ich katalogu do aktów wymienionych w art. 87 Konstytucji RP”;* Por. Uchwała SN(7) z 23.05.2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 38;

⁶⁴⁶ Wyrok SN z 11.06.1997 r. I PKN 201/97, Legalis nr 42670, z glosą krytyczną L. Kaczyński, *Glosa do wyroku SN z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 201/97*, „Orzecznictwo Sądów Polskich”, nr 12, 1998, s. 206; analogicznie wyrok SN z 2.08.2007 r. III PK 24/07 Legalis nr 108554 z glosą aprobującą A. Tomanek, *Źródła prawa pracy - umowa spółki - prawa i obowiązki pracowników będących wspólnikami. Glosa do wyroku SN z dnia 2 sierpnia 2007 r., III PK 24/07*, „Orzecznictwo Sądów Polskich”, 2009, nr 5, s. 58.

- c) art. 77² k.p., stanowiący podstawę wydania regulaminu wynagradzania, który może określać szczególne zasady wynagradzania twórców;
- 2) na gruncie przepisów szczególnych:
- a) art. 152 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁶⁴⁷ stanowiący podstawę uchwalania przez Senat regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji,
 - b) art. 94a ustawy o Polskiej Akademii Nauk⁶⁴⁸, stanowiący podstawę uchwalania przez Radę naukową PAN regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych,
 - c) art. 24 ust. 1a o instytutach badawczych⁶⁴⁹, stanowiący podstawę uchwalania przez Dyrektora instytutu badawczego, po zaopiniowaniu przez radę naukową, regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych,
 - d) art. 31 ust. 1 ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz⁶⁵⁰, stanowiący podstawę uchwalania regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych, wspólnego dla Centrum Łukasiewicz i instytutów Sieci.

Szczególną uwagę należy poświęcić regulaminom zarządzania własnością intelektualną na wyższych uczelniach, gdyż uczelnie stanowią dobry przykład korzystania z różnego rodzaju utworów, w tym zarówno utworów szczególnych kategorii tj. naukowych, programów komputerowych, utworów audiowizualnych, jak i innych utworów, objętych regulacją ogólną art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

⁶⁴⁷ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

⁶⁴⁸ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.).

⁶⁴⁹ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498).

⁶⁵⁰ Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2098).

Zgodnie z przywołanym wyżej art. 152 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁶⁵¹ regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji (dalej regulamin zarządzania ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych), uchwalany przez senat, określa w szczególności:

- a) prawa i obowiązki uczelni, pracowników, doktorantów i studentów w zakresie ochrony i korzystania z praw autorskich, praw pokrewnych i praw własności przemysłowej,
- b) zasady wynagradzania twórców,
- c) zasady i procedury komercjalizacji,
- d) zasady korzystania z majątku uczelni, wykorzystywanego do komercjalizacji, oraz świadczenia usług w zakresie działalności naukowej.

W ramach badań poddanych zostało analizie 36 regulaminów zarządzania prawami autorskimi. Wykaz poddanych analizie regulaminów przedstawia tabela, załączona do niniejszej rozprawy.

Analiza postanowień tych aktów pozwala na wyciągnięcie wniosków, które mogą mieć znaczenie dla ustalenia zakresu obowiązków pracowników-twórców utworów oraz sposobu kształtowania zasad nabycia praw autorskich przez pracodawcę.

Należy zwrócić uwagę na istotne kwestie pojawiające się w regulaminach, dotyczące twórczości pracowniczej, objętej zastosowaniem ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, tj. w szczególności:

- modyfikacje zasad ustawowych dotyczących zakresu i sposobu nabycia praw autorskich majątkowych lub sposobu korzystania z innych praw pracodawcy,
- prawa i obowiązki pracowników-twórców o charakterze organizacyjnym.

3.5.4. Regulaminowe obowiązki pracowników twórców

W analizowanych regulaminach występują postanowienia dotyczące obowiązków o charakterze nie tyle merytorycznym, co organizacyjnym, mających bezpośredni związek z twórczością pracowniczą. W oparciu o dokonaną analizę można wymienić następujące obowiązki, związane z działalnością twórczą pracowników:

⁶⁵¹ Odpowiednik art. 86c ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.2017.2183 t.j.); zgodnie z art. 236 ust. 3 tej ustawy regulaminy zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji, o których mowa w art. 86c ust. 1 pkt 1 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, stają się regulaminami zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji, o których mowa w art. 152 ust. 1 pkt 1 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

- obowiązek zgłoszenia utworu (i innych wytworów działalności intelektualnej)⁶⁵²,
- obowiązek wydania utworów wraz z nośnikami⁶⁵³,
- obowiązek przekazania informacji⁶⁵⁴,

⁶⁵² § 4 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Gdańskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 3; § 6 ust. 1 Regulamin Uniwersytetu w Kielcach – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 5; §4 ust. 1 Regulaminu Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 6; § 7 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8; § 8 Regulaminu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 9; § 3 ust. 2 pkt 1 Regulaminu Uniwersytetu Rzeszowskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 12; § 4 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Szczecińskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 13; § 4 ust. 2 Regulaminu Uniwersytetu Śląskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 14; § 6 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 15; § 5 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Warszawskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 16; § 17 ust. 2 pkt 1 Regulaminu Uniwersytetu Wrocławskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 18; § 10 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Zielonogórskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 19; § 3 ust. 1 Regulaminu Akademii Górniczo-Hutniczej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 20; § 6 ust. 3 Regulaminu Politechniki Częstochowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 21; § 7 Regulaminu Politechniki Gdańskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 22; § 6 ust. 1 Regulaminu Politechniki Krakowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 23; § 6 ust. 3 Regulaminu Politechniki Lubelskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 24; § 4 ust. 2 Regulaminu Politechniki Łódzkiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 25; przy czym obowiązek ten często dotyczy wyłącznie dóbr objętych prawami własności przemysłowej, a nie utworów pracowniczych, tak: na przykład § 10 ust. 1 Regulamin Uniwersytetu w Białymstoku – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 1; §9 ust. 1 regulaminu Uniwersytetu w Bydgoszczy – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 2; § 25 ust. 1 Uniwersytetu Jagiellońskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 4.

⁶⁵³ § 11 ust. 2 pkt 2 Regulamin Uniwersytetu w Białymstoku – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 1; §4 ust. 2 Regulaminu Uniwersytetu Gdańskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 3; § 25 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Jagiellońskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 4; § 7 ust. 4 pkt 2 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8; § 5 ust. 4 pkt 2 Regulaminu Uniwersytetu Zielonogórskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 19; § 3 ust. 7 Regulaminu Akademii Górniczo-Hutniczej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 20; § 6 ust. 1 pkt 2 i 9 ust. 3 Regulaminu Politechniki Krakowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 23; § 7 ust. 1 Regulaminu Politechniki Opolskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 25.

⁶⁵⁴ §4 ust. 3 Regulaminu Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 6; § 7 ust. 4 pkt 1 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8; §3 ust. 2 pkt 2 Regulaminu Uniwersytetu Rzeszowskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 11; § 6 ust.6 Regulaminu UMK w Toruniu – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 15; § 8 ust. 2 Regulaminu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 17; § 5 ust. 4 pkt 2 Regulaminu Uniwersytetu Zielonogórskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 19; § 3 ust. 7 Regulaminu Akademii Górniczo-Hutniczej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 20; § 6 ust. 1 pkt 2 Regulaminu Politechniki Krakowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 23; § 6 ust. 5 pkt 3 Regulaminu Politechniki Lubelskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 24; § 8 ust. 11 pkt 2 Regulaminu Politechniki Łódzkiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 25; § 7 ust. 1 Regulaminu Politechniki Opolskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 26; § 9 ust. 1 Regulaminu Politechniki Świętokrzyskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 30; § 4 ust. 2 pkt 2 Regulaminu Politechniki Warszawskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 31.

- obowiązek zachowania poufności (dotyczy wyników badań, *know how*)⁶⁵⁵, w tym na przykład obowiązek zachowania w poufności kodów źródłowych stworzonych programów komputerowych⁶⁵⁶, obowiązek nie ujawniania informacji zawartych w utworze, w szczególności w postaci publikacji lub publicznej prezentacji, w przypadku gdy takie ujawnienie wiązałoby się z ryzykiem pozbawienia ochrony prawnej wyników badań naukowych lub niweczyłoby możliwość uzyskania ochrony przez uczelnię⁶⁵⁷,
- obowiązek współdziałania w procesie komercjalizacji⁶⁵⁸.

⁶⁵⁵ § 11 ust. 2 pkt 1 Regulamin Uniwersytetu w Białymstoku – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 1; § 25 ust. 1 lit) b) Regulaminu Uniwersytetu Jagiellońskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 4; § 6 ust. 1 Regulamin Uniwersytetu w Kielcach – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 5; § 7 ust.4 pkt 1 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz.8; § 3 ust. 2 pkt 4 Regulaminu Uniwersytetu Rzeszowskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 12; § 4 ust.5-6 Regulaminu Uniwersytetu Śląskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 14; §8 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 17; § 17 ust. 2 pkt 6 Regulaminu Uniwersytetu Wrocławskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 18; § 5 ust. 4 pkt 1 Regulamin Uniwersytetu Zielonogórskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 19; § 3 ust. 7 Regulamin Akademii Górniczo-Hutniczej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 20; § 4 ust. 1-2 § 4 ust. 4 Regulaminu Politechniki Częstochowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 21; § 6 ust. 5 pkt 2 Regulaminu Politechniki Lubelskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 24; § 8 ust. 11 pkt 1 Regulaminu Politechniki Łódzkiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 25; § 7 ust. 3 pkt 1 Regulaminu Politechniki Opolskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 26; ust. 4 Regulaminu Politechniki Poznańskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 27; § 9 ust. 2 Regulaminu Politechniki Świętokrzyskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 30; § 4 ust. 2 pkt 4 Regulaminu Politechniki Warszawskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 31.

⁶⁵⁶ § 7 ust. 4 Regulamin Uniwersytetu w Białymstoku – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 1; § 6 ust. 3-4 Regulaminu Politechniki Częstochowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 21; § 6 ust. 1 pkt 1 Regulaminu Politechniki Krakowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 23; § 5 ust. 4 Regulaminu Politechniki Lubelskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 24.

⁶⁵⁷ §18 ust. 4 regulaminu Uniwersytetu Jagiellońskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 4; § 10 ust. 6 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8; § 6 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Wrocławskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 18; § 11 ust. 4 Regulaminu Politechniki Gdańskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 22; § 6 ust. 6 Regulaminu Politechniki Lubelskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 24.

⁶⁵⁸ § 11 ust. 2 pkt 4 Regulamin Uniwersytetu w Białymstoku – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 1; § 6 ust. 1 Regulamin Uniwersytetu w Kielcach – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 5; §7 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8; § 3 ust. 2 pkt 3 Regulaminu Uniwersytetu Rzeszowskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 12; §4 ust. 5 Regulaminu Uniwersytetu Śląskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 14; § 6 ust. 6 Regulaminu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 15; 5 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Warszawskiego Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 16; §8 ust. 4 Regulaminu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 17; § 17 ust. 2 pkt 4-5 Regulaminu Uniwersytetu Wrocławskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 18; Regulamin Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie - Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 17; § 5 ust. 4 pkt 4 Regulaminu Uniwersytetu Zielonogórskiego – Załącznik nr 1

- obowiązek afiliacji⁶⁵⁹,
- powstrzymania się od prowadzenia jakichkolwiek działań zmierzających do wdrażania wyników/publikacji utworów do chwili podjęcia przez uczelnię decyzji o niepodejmowaniu komercjalizacji lub korzystania z pierwszeństwa publikacji⁶⁶⁰;
- powstrzymania się od jakichkolwiek działań, które naruszałoby interes uczelni⁶⁶¹, w tym powstrzymywania się od wszelkich działań, które mogłyby stanowić przeszkodę w uzyskaniu praw wyłącznych przez uczelnię⁶⁶²,
- powstrzymania się od prowadzenia jakichkolwiek działań zmierzających do wdrażania wyników badań naukowych lub prac rozwojowych stanowiących

Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 19; § 3 ust. 7 Regulaminu Akademii Górniczo-Hutniczej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 20; § 4 ust. 6 Regulaminu Politechniki Gdańskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 22; § 6 ust. 1 pkt 4 Regulaminu Politechniki Krakowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 23; § 6 ust. 5 pkt 1 Regulaminu Politechniki Lubelskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 24; § 8 ust. 11 pkt 4 Regulaminu Politechniki Łódzkiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 25; § 7 ust. 3 pkt 4 Regulaminu Politechniki Opolskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 26; § 6 ust. 1 Regulaminu Politechniki Poznańskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 27; § 9 ust. 3 Regulaminu Politechniki Świętokrzyskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 30.

⁶⁵⁹ § 5 ust. 5 Regulamin Uniwersytetu w Białymstoku – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 1; § 6 ust. 4 Regulaminu Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 6; § 10 ust. 8 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8; § 5 ust. 2 Regulaminu Uniwersytetu Rzeszowskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 12; § 21 ust. 2 Regulaminu Uniwersytetu Szczecińskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 13; § 8 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 15; § 9 ust. 2 Regulaminu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 17; § 8 ust. 3 i § 19 ust. 5 Regulaminu Uniwersytetu Wrocławskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 18; § 4 ust. 8 Regulaminu Politechniki Gdańskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 22; § 4 ust. 5 Regulaminu Politechniki Krakowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 23; § 7 ust. 2 Regulaminu Politechniki Warszawskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 31.

⁶⁶⁰ § 11 ust. 2 pkt 3 Regulamin Uniwersytetu w Białymstoku – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 1; § 10 ust. 3 i 4 Regulaminu Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 10; § 20 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 17; § 5 ust. 4 Regulaminu Politechniki Poznańskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 27.

⁶⁶¹ § 4 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Gdańskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 3; § 8 ust. 2 Regulaminu Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 6; § 8 Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 9; § 5 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Rzeszowskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 12.

⁶⁶² § 15 ust. 7 regulaminu Uniwersytetu Jagiellońskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 4; § 7 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8.

dobra intelektualne, do których prawa przysługują uczelni⁶⁶³ i zakaz czynienia użytku z dóbr intelektualnych uczelni w zakresie swej działalności poza uczelnią⁶⁶⁴.

- obowiązek informowania Komisji ds. Własności Intelektualnej o naruszeniach praw na dobrach niematerialnych uczelni⁶⁶⁵,
- obowiązek wykonywania swoich autorskich praw osobistych w taki sposób, aby nie naruszać interesów uczelni lub osoby trzeciej, w szczególności aby nie utrudniać komercjalizacji⁶⁶⁶.

Należy zaznaczyć, iż regulaminy zarządzania, wydawane na podstawie art. 152 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce dotyczą szeroko pojętego zarządzania własnością intelektualną i obejmują utwory, przedmioty praw pokrewnych, bazy danych, wynalazki, wzory użytkowe, wzory przemysłowe, topografie układów scalonych, odmiany roślin, a w niektórych przypadkach również tzw. *know-how*, określane łącznie jako dobra intelektualne, dobra niematerialne, rezultaty twórcze, wyniki pracy intelektualnej. Ze względu jednak na tak szerokie spectrum regulacji, niewątpliwie niektóre powinności pracownicze będą odnosiły się do utworów, a inne głównie do

⁶⁶³ § 15 ust. 6 lit c regulaminu Uniwersytetu Jagiellońskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 4; § 7 ust. 4 pkt 3 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8; § 3 ust. 2 pkt 5 Regulaminu Uniwersytetu Rzeszowskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 12; § 5 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Warszawskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 16; § 8 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 17; § 3 ust. 7 Regulaminu Akademii Górniczo-Hutniczej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 20; § 8 ust. 6 Regulaminu Politechniki Częstochowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 21; § 6 ust. 1 pkt 3 Regulaminu Politechniki Krakowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 23; § 6 ust. 5 pkt 5 Regulaminu Politechniki Lubelskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 24; § 8 ust. 11 pkt 3 Regulaminu Politechniki Łódzkiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 25; § 7 ust. 3 pkt 3 Regulaminu Politechniki Opolskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 26; § 10 ust. 2 Regulaminu Politechniki Śląskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 29.

⁶⁶⁴ § 6 ust. 2 regulaminu Uniwersytetu w Kielcach – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 5; § 7 ust. 2 Regulaminu Uniwersytetu Łódzkiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8; § 5 ust. 8 Regulaminu Uniwersytetu Wrocławskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 18; § 5 ust. 4 pkt 3 Regulaminu Uniwersytetu Zielonogórskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 19; § 8 ust. 3 Regulaminu Politechniki Częstochowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 21.

⁶⁶⁵ § 4 ust. 5 regulaminu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 9; § 4 ust. 5 Regulaminu Uniwersytetu Szczecińskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 12.

⁶⁶⁶ § 9 Regulaminu Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 10; § 5 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu Śląskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 14; § 7 ust. 2 Regulaminu Uniwersytetu Wrocławskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 18; § 15 Regulaminu Politechniki Krakowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 23; § 5 ust. 1 Regulaminu Politechniki Poznańskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 27.

pozostałych dóbr intelektualnych. W niektórych regulaminach zamieszczone zostały odrębne regulacje dotyczące *stricte* utworów, w innych ta kategoria nie została wyodrębniona. Faktem jest natomiast, iż ochrona wszystkich rezultatów twórczych w dużej mierze się zazębia, co również prowadzi do pewnych trudności. Przykładowo wyniki, chronione *know-how* czy opis wynalazku, mogą zostać ucieleśnione w utworze. Prowadzi to do powstania konfliktu pomiędzy możliwością korzystania z utworów naukowych (do których wszakże uczelnia nie posiada autorskich praw majątkowych), a prawem uczelni do ochrony i poufności wyników badań. W niektórych regulaminach pojawia się zastrzeżenie, że pracownikowi wolno wykonywać osobiste prawa autorskie w taki sposób, aby nie naruszać interesów uczelni lub osoby trzeciej, w szczególności aby nie utrudniać komercjalizacji. Rodzi się zatem pytanie o rozstrzygnięcie konfliktu pomiędzy możliwością korzystania z praw osobistych, a w przypadku utworów naukowych – również praw majątkowych przez twórcę, a prawem uczelni – pracodawcy do ochrony informacji. Konflikt ten może mieć znaczenie wszędzie tam, gdzie wyniki badań naukowych, ucieleśnione w utworze, nadają się do komercjalizacji. Oczywiście jest bowiem, że celem badań naukowych jest upowszechnianie wiedzy, a zatem poufność nie jest zasadą. Uczelnia może mieć jednak interes w tym, aby zdecydować o zachowaniu wyników badań w poufności (przynajmniej czasowym). Wydaje się, że na tym tle nie da się sformułować zasady generalnej, a zagadnienie ma charakter dość kazuistyczny, na styku praw autorskich, własności przemysłowej, ochrony *know-how* i konstytucyjnego prawa do wolności badań naukowych, które to zagadnienie wykracza poza ramy niniejszej pracy. Należy podkreślić, że w żadnym z badanych regulaminów nie pojawiały się postanowienia precyzujące zakres obowiązków pracowników uczelni, nie wskazywały jakie utwory ma obowiązek tworzyć pracownik oraz na jakich zasadach może korzystać z utworów dydaktycznych, do których prawa nabyła uczelnia⁶⁶⁷.

3.5.5. Regulaminowe odstępstwa od zasad ogólnych

Kolejnym istotnym zagadnieniem jest możliwość wprowadzania modyfikacji w odniesieniu do ustawowych reguł kształtowania zasad i zakresu nabycia autorskich praw majątkowych. Różnice w zasadach korzystania z dóbr intelektualnych przez uczelnie wiążą się z przyjętym podejściem do zasady wolności badań naukowych, rodzajem prowadzonej przez uczelnie działalności, potencjałem komercjalizacyjnym.

⁶⁶⁷ Na celowość zamieszczenia tego rodzaju regulacji w regulaminie zarządzania prawami autorskimi na wyższej uczelni wskazuje J.A. Piszczyk [w:] *Prawa autorskie uniwersytetu na przykładzie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego*, „Studia Prawnoustrojowe”, 2014, nr 24, s. 23.

W literaturze wyróżnia się trzy modele kształtowania polityki uczelni w zakresie zasad nabywania praw do dóbr własności intelektualnej:

- 1) zamknięty, zakładający pełne nabycie praw przez uczelnie (preferowany w systemach *common law*),
- 2) otwarty, przewidujący pełną swobodę badań i publikacji naukowych, oraz
- 3) półotwarty (pośredni), który zakłada rozróżnienie pomiędzy własnością przemysłową, a twórczością naukową⁶⁶⁸.

Jak wspomniano wyżej, stoję na stanowisku, że regulaminy i inne źródła autonomiczne nie mogą kształtować sytuacji pracownika w sposób mniej korzystny, aniżeli wynika to z powszechnie obowiązujących przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (art. 12, art. 14, art. 74). Tym samym na gruncie obowiązujących przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, nie da się regulaminowo ukształtować zamkniętego modelu nabywania przez uczelnię praw do utworów naukowych. Polski model ustawowy jest natomiast w zasadzie modelem półotwartym, gdyż inaczej potraktowane są wytwory własności przemysłowej, a inaczej utwory naukowe, do których uczelnia nie nabywa praw autorskich, a jedynie ograniczone uprawnienia publikacyjne i możliwość korzystania. Nie ma natomiast przeszkód, aby na mocy postanowień regulaminu wprowadzony został model otwarty.

Odnosząc powyższe do praktyki należy zauważyć, iż w regulaminach niektórych polskich uczelni zdarzają się postanowienia bliskie modelowi zamkniętemu (aczkolwiek w mniej lub bardziej ograniczonej formule). W tym kontekście za niewłaściwą należałoby uznać regulację § 9 Regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Uniwersytetu Łódzkiego⁶⁶⁹, z której wynika, że:

1. Uniwersytet nabywa prawa majątkowe do utworów, które zostały wytworzone przez pracowników Uniwersytetu w wyniku czynności związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, w granicach umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron.

⁶⁶⁸ P.Stec, *Uczelnia jako podmiot praw na dobrach niematerialnych*, „Państwo i Prawo”, 2008, nr 1, s. 56-57; cyt. tam McSherry C., *Who owns academic work? Battling for Control of Intellectual Property*, Cambridge – Massachusetts – London 2001, s. 146-147; N.Baldini, *University patenting and licensing activity, a review of the literature*, „Research Evaluation”, 2006, z. 3, s. 197.

⁶⁶⁹ Regulamin Uniwersytetu Łódzkiego, Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 8.

2. Nabycie praw do utworów, o których mowa w ust. 1, następuje z chwilą ich przyjęcia, a w przypadku utworów, będących programami komputerowymi, z chwilą ich wytworzenia.
3. Utworami, o których mowa w ust. 1, są również: 1) programy komputerowe; 2) bazy danych; 3) materiały e-learningowe; 4) materiały szkoleniowe; 5) programy nauczania; 6) dokumentacja badawcza (dzienniki prac badawczych); także wtedy, gdy mają charakter utworów naukowych.

Ust. 3 cytowanego paragrafu zdaje się bowiem wskazywać, na pochodne nabycie przez pracodawcę praw autorskich majątkowych do utworów naukowych, stanowiących materiały e-learningowe, materiały szkoleniowe czy dzienniki prac badawczych. O ile w przypadku programów komputerowych przejęto, że stosuje się do nich art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nawet wówczas, gdy mają charakter naukowych, o tyle w przypadku pozostałych wymienionych utworów, brak jest szczególnego przepisu, który stanowiłby podstawę wyłączenia ich z zakresu zastosowania art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Takie odmiennie od ustawowego ustalenia byłaby dopuszczalne wyłącznie w trybie indywidualnego uzgodnienia z pracownikiem. Alternatywnie regulację można by odczytywać w ten sposób, iż jako utwory naukowe w praktyce występować mogą wyłącznie programy komputerowe.

Jeszcze dalej zdaje się iść regulacja, zamieszczona w regulaminie zarządzania własnością intelektualną w Politechnice Częstochowskiej⁶⁷⁰, zgodnie z którą autorskie prawa majątkowe do innych utworów, takich jak monografie i artykuły o charakterze naukowym, a w szczególności materiały dydaktyczne do zajęć, sylabusy, programy zajęć, ekspertyzy, w tym także o charakterze naukowym, stworzone przez pracowników uczelni, nabywa uczelnia z chwilą ich przyjęcia (§ 5 ust. 4). Podobną regulację zawiera § 9 ust. 1 Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach⁶⁷¹.

⁶⁷⁰ Regulamin Politechniki Częstochowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 21.

⁶⁷¹ Regulamin Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 5.

We wszystkich opisanych przypadkach, na mocy regulaminu, przewidziano skutek dla pracownika dalej idący, aniżeli wynika to przepisów powszechnie obowiązujących, a zatem tego rodzaju postanowienia będą nieważne⁶⁷².

Wątpliwości budzić może również zasada przewidziana w Regulaminie zarządzania własnością intelektualną na Uniwersytecie Warszawskim⁶⁷³, który stanowi, że autorskie prawa majątkowe do utworu naukowego przysługują twórcy, z wyjątkiem utworu naukowego stanowiącego rezultat twórczy (§ 13 ust. 2). Rezultat twórczy został zdefiniowany jako wynalazki, wzory użytkowe, wzory przemysłowe, topografie układów scalonych, wyhodowane albo odkryte i wyprowadzone odmiany roślin, programy komputerowe, bazy danych chronione prawem *sui generis* lub prawem autorskim, *know-how* oraz utwory, będące efektem prac rozwojowych (§3 pkt 7).

Rozważenia wymaga natomiast możliwość wprowadzenia w regulaminie, regulacji korzystniejszej dla pracownika, aniżeli przewidziana w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych. W regulaminach poddanych analizie występowały takie przypadki, a dotyczyły one głównie:

- 1) możliwości samodzielnej publikacji utworu naukowego, z pominięciem pierwszeństwa uczelni,
- 2) skrócenia terminów na skorzystanie z prawa publikacji przez uczelnię,
- 3) przypisania praw autorskich majątkowych do utworów nienaukowych twórcy (na przykład utworów dydaktycznych),
- 4) rezygnacji z pierwotnego nabycia praw do programów komputerowych (choć trudno oceniać takie postanowienie z punktu widzenia korzyści dla pracownika).

Co do ograniczenia prawa uczelni w zakresie pierwszej publikacji utworu naukowego odstępstwo tego rodzaju zamieszczone zostało w § 10 ust. 1 Regulaminu Uniwersytetu w Białymstoku⁶⁷⁴. Zgodnie z tym regulaminem prawo pierwszeństwa Uniwersytetu do publikacji pracowniczego utworu naukowego nie narusza zaprezentowanie go przez Twórcę na konferencji, kongresie, seminarium czy innym zjeździe o charakterze naukowym lub opublikowanie w recenzowanym czasopiśmie naukowym albo monografii, jeżeli pracownik uprzednio wypełni obowiązki, o których

⁶⁷² Pogląd taki wyraził również P. Stec, *Uczelnia jako podmiot praw...*, s. 56-57.

⁶⁷³ Regulamin Uniwersytetu Warszawskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 16.

⁶⁷⁴ Regulamin Uniwersytetu w Białymstoku – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 1.

mowa § 10 ust. 11. Paragraf 10 ust. 11 stanowi natomiast, że „Przy publikacji wyników pracy intelektualnej nadających się do komercjalizacji Twórca jest zobowiązany do podjęcia wszelkich starań, by taka publikacja nie zniweczyła możliwości uzyskania korzyści materialnych z gospodarczego wykorzystania wyniku”. Wydaje się, że cytowane postanowienia należy rozumieć w ten sposób, iż w przypadku utworów nienadających się do komercjalizacji, twórca może swobodnie (z pominięciem uczelni) opublikować utwór w recenzowanym czasopiśmie naukowym albo monografii. O ile omawiane postanowienie nie zmienia regulacji ustawowej, jeżeli chodzi o możliwość zaprezentowania utworu przez twórcę na konferencji, kongresie, seminarium czy innym zjeździe (gdyż czynności tych nie uznaje się za publikację), o tyle publikacja w czasopiśmie naukowym albo monografii, niewątpliwie mogłaby naruszać prawo do pierwszej publikacji, a co za tym idzie prawo instytucji naukowej, o którym mowa w § 14 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych doznaje w efekcie ograniczenia.

Podobne ograniczenie zamieszczono w Regulaminie Uniwersytetu im. M. Curie-Skłodowskiej w Lublinie⁶⁷⁵, gdzie w § 9 ust. 7 dopuszcza się publikację wyników naukowych w materiałach prezentowanych na zjazdach, kongresach, konferencjach, sympozjach, seminariach z tym, że Twórca musi uzyskać na taką publikację zgodę kierownika jednostki organizacyjnej, a na publikacji umieścić obok swego nazwiska nazwę jednostki organizacyjnej Uniwersytetu. Swobodną publikację w materiałach pokonferencyjnych przewiduje również § 8 ust. 4 Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu⁶⁷⁶.

Również z § 4 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Opolskiego wynika, że Uniwersytet zrzeka się prawa pierwszeństwa publikacji naukowych utworów pracowniczych pod warunkiem, że pracownik Uniwersytetu Opolskiego dokona afiliacji utworu jako stworzonego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy łączącego go z Uniwersytetem Opolskim⁶⁷⁷. Postanowienia tego nie stosuje się jednak do dzieł artystycznych.

⁶⁷⁵ Regulamin Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 7.

⁶⁷⁶ Regulamin Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 33.

⁶⁷⁷ Regulamin Uniwersytetu Opolskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 10.

Analogiczne odstępstwo od zasady ustawowej przewiduje również Regulamin Uniwersytetu Gdańskiego⁶⁷⁸, który w § 6 ust. 4a stanowi, że prawo pierwszeństwa, o którym mowa w ust. 4, nie jest wykonywane przez Uniwersytet pod warunkiem łącznego spełnienia następujących warunków: 1) planowana publikacja dotyczy utworu naukowego, stanowiącego rezultat badań podstawowych w rozumieniu Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, 2) utwór stanowiący przedmiot publikacji zawiera afiliację autora w Uniwersytecie, 3) publikacja nie stanowi jakiegokolwiek przeszkody w komercjalizacji dóbr niematerialnych dokonywanej na podstawie niniejszego Regulaminu ani nie ogranicza w jakikolwiek sposób praw majątkowych Uniwersytetu wynikających z takiej komercjalizacji, 4) publikacja nie narusza innych interesów majątkowych Uniwersytetu, 5) publikacja utworu naukowego nie narusza zobowiązań Uniwersytetu wynikających z umów lub decyzji dotyczących realizacji projektów współfinansowanych lub badań zleconych. Przy spełnieniu zatem wymienionych przesłanek, twórca może opublikować utwór, pomijając pierwszeństwo uczelni.

Kolejnym przykładem „złagodzenia” prawa pierwszej publikacji jest zapis § 10 ust. 4 Regulaminu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu⁶⁷⁹, na mocy którego przyjęto, że kierując się zasadą swobody badań naukowych i dążąc do zapewnienia pracownikom możliwości publikowania utworów naukowych w najbardziej renomowanych publikatorach, uniwersytet nie będzie wykonywał prawa pierwszeństwa, o którym mowa w ust. 1, z wyłączeniem następujących przypadków :

- 1) publikacja utworu naukowego naruszyłaby zobowiązania uniwersytetu wynikające z umów lub decyzji dotyczących realizacji projektów komercyjnych, projektów współfinansowanych lub bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa;
- 2) publikacja ujawniałaby rezultaty, a ujawnienie takie pozbawiłoby uniwersytet lub osobę trzecią możliwości podjęcia czynności postępowania ochronnego w stosunku do tych rezultatów lub możliwości ich gospodarczego wykorzystania.

W regulaminie Politechniki Śląskiej⁶⁸⁰ wyłączono prawo pierwszeństwa publikacji w odniesieniu do artykułów naukowych nieprzekraczających 5 arkuszy

⁶⁷⁸ Regulamin Uniwersytetu Gdańskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 3.

⁶⁷⁹ Regulaminu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 11.

⁶⁸⁰ Regulamin Politechniki Śląskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 29.

wydawniczych (§ 6 ust. 4). Z kolei w regulaminie Politechniki Częstochowskiej⁶⁸¹ przewidziano, że uczelnia zezwala na publikowanie utworów w sposób wybrany przez twórcę indywidualnie i nie korzysta z prawa pierwszej publikacji tylko w zamian za umieszczenie w publikacji naukowej pełnej nazwy uczelni oraz przekazanie tych utworów do Oddziału Informacji Naukowej Biblioteki Głównej PC (§5 ust.6). Analogicznie stanowi § 11 ust. 3 regulaminu Politechniki Wrocławskiej⁶⁸².

Oczywiście stosowane przez uczelnie postanowienia regulaminowe, ograniczające w pewnym stopniu prawa uczelni do pierwszej publikacji, mają uzasadnienie praktyczne, związane z faktem, iż zazwyczaj uczelnie są żywotnie zainteresowane publikowaniem utworów naukowych swoich pracowników w czasopismach punktowanych, a w szczególności zagranicznych, co powoduje iż prawo, przewidziane w art. 14 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych traci na znaczeniu.

Zdarzają się również regulacje skracające terminy przewidziane w art. 12 bądź 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Przykładowo w regulaminie Politechniki Śląskiej⁶⁸³ przewidziano skrócenie do 2 miesięcy terminu na zawarcie umowy wydawniczej z pracownikiem (§ 6 ust. 5), a dodatkowo przewidziano prawo zwrócenia się przed stworzeniem utworu o złożenie oświadczenia czy uczelnia będzie korzystała z prawa pierwszej publikacji (§ 6 ust. 6). W regulaminie, obowiązującym na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie⁶⁸⁴ do 3 miesięcy skrócono termin na zawarcie umowy wydawniczej, a do roku od daty przyjęcia utworu, skrócono termin na jego opublikowanie.

Przykładem innych regulacji są te, które ograniczają zakres nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę – uczelnię do niektórych utworów, lub nawet całkowicie nabycie to wyłączają. I tak w § 6 ust. 7 Regulaminu ochrony własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy⁶⁸⁵ przewidziano, że autorskie prawa majątkowe do utworów dydaktycznych przysługują twórcy. Analogicznie kwestię tę uregulowano w § 8 ust.

⁶⁸¹ Regulamin Politechniki Częstochowskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 21.

⁶⁸² Regulamin Politechniki Wrocławskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 32.

⁶⁸³ Regulamin Politechniki Śląskiej – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 29.

⁶⁸⁴ Regulamin Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 17.

⁶⁸⁵ Regulamin Uniwersytetu w Bydgoszczy – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 2.

4 Regulaminu ochrony, nabywania i korzystania z Dóbr Intelktualnych i Projektów Racjonalizatorskich na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu⁶⁸⁶, zgodnie z którym autorskie prawa majątkowe do utworów dydaktycznych (w tym do materiałów e-learningowych) przysługują twórcy, który może przenieść prawa do nich na uniwersytet lub udzielić stosownej licencji. Jest to odstępstwo od zasady ustawowej, gdyż utwory dydaktyczne co do zasady nie są zaliczane się do utworów naukowych (choć nie można tego wykluczyć), a zatem teoretycznie ma do nich zastosowanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Na podstawie przywołanego postanowienia uczelnia, jako pracodawca, nie nabędzie zatem praw do utworów dydaktycznych. Oczywiście można zastanawiać się nad celowością nabywania praw autorskich do utworów dydaktycznych, ale faktem jest, iż na podstawie norm ogólnych prawa te nabywałby pracodawca.

Innego rodzaju odstępstwa występują w odniesieniu do programów komputerowych, do których prawa nabywa pracodawca w sposób pierwotny, co dotyczy również programów komputerowych, będących utworami naukowymi. Zdarza się jednak, że w regulaminach zamienia się sposób nabycia praw do programu z pierwotnego na pochodny lub prawa do programów komputerowych, będących utworami naukowymi, pozostawia się twórcy. Przykładowo w regulaminie ochrony własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy w § 6 ust. 10 zamieszczony zostało postanowienie, który zdaje się wskazywać (choć trudno ocenić czy był to efekt zamierzony), że autorskie prawa majątkowe do programów komputerowych uczelnia nabywa z chwilą przyjęcia, a zatem w sposób pochodny, a nie pierwotny, jak to przewiduje art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁶⁸⁷. Innym przykładem może być § 5 ust. 3 Regulaminu Uniwersytetu Jagiellońskiego⁶⁸⁸, który stanowi, że Uniwersytet może nabyć na podstawie odrębnej umowy prawa do utworu naukowego będącego programem komputerowym, bazą danych, materiałem e-learningowym lub dziennikiem prac badawczych. Postanowienie to zdaje się wskazywać, że nabycie praw do programu komputerowego, stanowiącego

⁶⁸⁶ Regulamin Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 15.

⁶⁸⁷ „Autorskie prawa majątkowe do utworów innych niż utwory naukowe i utwory dydaktyczne, Uniwersytet nabywa z chwilą przyjęcia utworu. Postanowienie to dotyczy również programów komputerowych oraz baz danych, będących utworami, nawet jeżeli mają one jednocześnie charakter utworów naukowych”.

⁶⁸⁸ § 5 ust. 3 Regulamin Uniwersytetu Jagiellońskiego – Załącznik nr 1 Wykaz regulaminów wyższych uczelni, poz. 4.

jednocześnie utwór naukowy, wymaga zawarcia odrębnej umowy, a nie następuje z mocy prawa.

Przyjmując rygorystyczną interpretację co do możliwości zmiany zasad ustawowych, należałoby uznać, iż tak sformułowane postanowienia regulaminów są niepoprawne. Interpretację taką należy jednak odrzucić. Dyspozytywność art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie zmienia bowiem hierarchii autonomicznych źródeł prawa pracy, wynikającej z art. 9 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Innymi słowy – przepisy są całkowicie dyspozytywne w relacji do regulacji indywidualnych. W odniesieniu natomiast do modyfikacji, wynikających z przepisów regulaminowych, należałoby przyjąć obowiązującą w prawie pracy zasadę hierarchii norm, na zasadzie korzystności dla pracownika. Regulamin (czy każde inne źródło autonomiczne), wprowadzający zasady korzystniejsze dla pracownika, aniżeli wynikające z art. 12 lub 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, nie będzie zatem stał w sprzeczności z wyżej wymienioną zasadą. Jednocześnie – ze względu na regułę korzystności – będzie on zastępował regulację ustawową.

Możliwość wprowadzenia w źródłach autonomicznych reguł korzystniejszych od ustawowych można również uzasadnić prawem pracodawcy do zrzeczenia się przysługujących mu praw. *De facto* bowiem poprzez postanowienia regulaminowe pracodawca rezygnuje z możliwości korzystania z prawa pierwszej publikacji czy nabycia autorskich praw majątkowych w określonych przypadkach. Nie byłoby zatem uzasadnione twierdzenie, że pracodawca, jako korzystający z prawa, nie może dobrowolnie z tego prawa zrezygnować. Tym samym regulacje regulaminowe, kształtujące sytuację pracownika w sposób korzystniejszy, aniżeli wynika to z dyspozytywnych przepisów ustawowych, uznać należy za dopuszczalne. Za niedopuszczalne natomiast traktować należy wszelkie postanowienia regulaminowe, kształtujące sytuację pracownika-twórcy w sposób mniej korzystny od zasad, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów.

3.6. NARUSZENIE CUDZYCH PRAW AUTORSKICH JAKO DELIKT PRACOWNICZY I DYSCYPLINARNY

3.6.1. Uwagi ogólne

W związku z twórczością, realizowaną w ramach stosunków pracy, może dochodzić również do naruszenia przez pracownika cudzej twórczości, poprzez dokonanie plagiatu czy naruszenie prawa do integralności dzieła. Termin „plagiat” oznacza przywłaszczenie cudzego pomysłu twórczego, wydanie cudzego utworu pod własnym nazwiskiem lub dosłowne zapożyczenie z cudzego dzieła opublikowane jako własne. Słowo to wywodzi się od wyrażenia stosowanego w średniowiecznej łacinie: *plagiatus* (skradziony). W literaturze prawniczej plagiat jest definiowany jako bezprawne przywłaszczenie autorstwa lub współautorstwa całości bądź części cudzego, prawnie chronionego dobra intelektualnego⁶⁸⁹. Zarzut plagiatu może się odnosić jedynie do sytuacji, w której wykorzystanie cudzego utworu w utworze innego autora ma charakter zindywidualizowany, tzn. dotyczy nie tylko danego utworu, lecz także zawartych w nim wskazanych oryginalnych elementów przejętych z cudzego utworu⁶⁹⁰. Wspomnieć należy również o zjawisku tak zwanego autoplgiatu, którym jest działanie twórcy polegające na świadomym recypowaniu własnej twórczości naukowej do kolejnych publikowanych utworów - w celu powiększenia dorobku naukowego oraz wprowadzenia w błąd i stworzenia wrażenia wydania dzieła po raz pierwszy - można zakwalifikować jako czyn stanowiący oszustwo naukowe⁶⁹¹.

Dopuszczenie się plagiatu przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych niewątpliwie narusza obowiązki pracownicze, do których – po myśli art. 100 § 2 pkt 3, 4 i 6 k.p. – należy zaliczyć przestrzeganie obowiązujących przepisów, dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego. Naruszenie cudzych dóbr osobistych czy też praw autorskich, narusza normy powszechnie obowiązujące, a co więcej naraża pracodawcę na szkodę. Konsekwencją naruszenia przez pracownika cudzych dóbr osobistych czy praw autorskich (zarówno osobistych, jak i majątkowych) może być zarówno rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem, a w przypadkach rażących – również bez zachowania okresu wypowiedzenia), jak i odpowiedzialność materialna.

3.6.2. Odpowiedzialność materialna

⁶⁸⁹ D. Skupień, 3. *Plagiat lub autoplgiat jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy [w:]* *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 493.

⁶⁹⁰ J. Błęszyński, *Plagiat – pojęcie, charakter prawny, roszczenia*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2022, nr 1, s. 12-33.

⁶⁹¹ J. Banasiuk, J. Sieńczyło-Chlabicz, *Pojęcie i istota zjawiska autoplgiatu w twórczości naukowej*, „Państwo i Prawo”, 2012, nr 3, s. 6-19.

Za działania pracownika względem osób trzecich, na zasadzie art. 120 § 1 k.p., co do zasady odpowiadał będzie pracodawca, przy czym chodzi wyłącznie o przypadki wyrządzenia szkody „przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych” tj. wówczas, gdy zachodzi związek funkcjonalny między jego zachowaniem wyrządzającym szkodę, a ciążącymi na nim obowiązkami pracowniczymi. Pracodawca nie jest podmiotem odpowiedzialnym⁶⁹² lub nie jest odpowiedzialny za wyrządzoną szkodę, jeżeli wykonywanie obowiązków pracowniczych było jedynie okazją (sposobnością) do wyrządzenia szkody⁶⁹³. Do naruszenia cudzych praw autorskich może dojść zatem przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy pracownik bez zgody faktycznego twórcy wykorzysta w tworzonych przez siebie, w ramach obowiązków pracowniczych, utworach (w całości lub części) utwór cudzy. Jeżeli natomiast wykorzysta poza działalnością zakładu pracy utwór innego pracownika pracodawcy, do którego miał dostęp w związku z wykonywaną pracą, art. 120 k.p. nie znajdzie zastosowania.

Ponadto, zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem, art. 120 k.p. nie znajdzie zastosowania również w przypadku naruszenia przez pracownika, dóbr osobistych innego pracownika z winy umyślnej⁶⁹⁴. Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie art. 120 k.p. nie dotyczy sytuacji, w której wyrządzenie szkody (poprzez naruszenie dóbr osobistych) następuje z winy umyślnej pracownika (sprawcy). Wyłączenie odpowiedzialności pracownika na podstawie art. 120 § 1 k.p. nie znajduje bowiem zastosowania w razie wyrządzenia szkody z winy umyślnej. Celem art. 120 § 1 k.p. jest ochrona pracownika, jednak z tej ochrony nie może korzystać pracownik, który umyślnie wyrządził szkodę osobie trzeciej. Również w razie wyrządzenia przez pracownika szkody innemu pracownikowi z winy umyślnej art. 120 k.p. nie znajduje zastosowania⁶⁹⁵. Wówczas to odpowiedzialność sprawcy ma charakter bezpośredni, podczas gdy pracodawca może

⁶⁹² O. Noga, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny”, 2009, nr 4, s. 50.

⁶⁹³ Wyrok SN z 19.02.1976 r., III PR 21/76, LEX nr 14772; wyrok SA w Białymstoku z 27.11.2017 r., III APa 4/17, LEX nr 2423331; wyrok SA w Krakowie z 9.11.2017 r., III APa 21/17, LEX nr 2402525; Wyrok SN z 25.02.2016 r., III CSK 115/15, LEX nr 2015632; Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 329; G. Wolak, *Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2015, nr 1, s. 21-28; T. Nowakowski, *Odpowiedzialność pracodawcy i pracownika za szkodę powstałą w bezpośrednim związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych w kontekście ograniczeń zawartych w art. 120 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6, 2019, s. 41-46; Ł. Węgrzynowski, *Odpowiedzialność pracownika w razie braku możliwości skutecznego dochodzenia naprawienia szkody od pracodawcy*, „Przegląd Sądowy”, 2020, nr 2, s. 61-73.

⁶⁹⁴ Wyrok SN z 6.12.1972 r., I PR 352/72, LEX nr 1523; Wyrok SN z 28.11.1980 r., IV CR 475/80, LEX nr 2632.

⁶⁹⁵ Wyrok SA w Krakowie z 9.11.2017 r., III APa 21/17, LEX nr 2402525.

również ponosić odpowiedzialność, ale nie na zasadzie art. 120 k.c., a na zasadach wynikających z kodeksu cywilnego (przepisy o odpowiedzialności za czyn cudzy⁶⁹⁶).

Jeśli pracodawca naprawi szkodę osoby trzeciej (poszkodowanemu pracownikowi), wyrządzoną umyślnie przez swego pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, będzie miał z mocy art. 441 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieograniczone przepisem art. 120 § 2 k.p. zwrotne roszczenie do sprawcy. W razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej wskutek osobistego działania pracodawcy (na przykład art. 416 k.p.), który przyczynił się do naruszenia przez swojego pracownika określonego dobra tej osoby, pracodawca, który naprawił szkodę, będzie miał do tego pracownika roszczenie zwrotne na podstawie art. 441 § 2 k.c.⁶⁹⁷.

3.6.3. Odpowiedzialność pracownicza

Podstawową konsekwencją naruszenia przez pracownika cudzych praw autorskich przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (a wyjątkowo nawet w innych okolicznościach), może być rozwiązanie umowy o pracę. W zależności od rodzaju naruszonych praw i innych okoliczności konkretnego przypadku, może być to rozwiązanie z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zastosowanie znaleźć może zarówno przesłanka z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych), jak i w szczególnych wypadkach przesłanka z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. (popelnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem), gdyż oczywiście niektóre zawinione naruszenia mogą wypełniać znamiona przestępstwa z art. 118 i nast. ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Jak zostało zobrazowane wyżej obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów oraz dbałość o dobro pracodawcy. Niewątpliwie pracownik naruszający prawa autorskie osób trzecich łamie powszechnie obowiązujące normy prawa autorskiego, jak i narusza swoje obowiązki pracownicze. Do obowiązków tych należy przede wszystkim rzetelne i sumienne wykonywanie pracy. Pracą taką nie będzie praca twórcza, jeżeli przy jej wykonaniu pracownik posługuje się cudzym dorobkiem i wprowadza pracodawcę w błąd co do samodzielności i osobistego wykonywania pracy, narażając go jednocześnie

⁶⁹⁶ Wyrok SN z 19.12.2002 r., II CKN 167/01, LEX nr 75353. Wyrok SA w Białymstoku z 27.11.2017 r., III APa 4/17, LEX nr 2423331.

⁶⁹⁷ Wyrok SN z 2.02.2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844.

na szkodę, w postaci potencjalnych roszczeń osób trzecich, których prawa zostały naruszone.

Rozwiązanie stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga wykazania przez pracodawcę winy pracownika w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa⁶⁹⁸. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza bowiem do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Inaczej mówiąc w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażące niedbalstwo jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi⁶⁹⁹.

Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy⁷⁰⁰. Za takie uznane zostało w orzecznictwie między innymi korzystanie przez pracownika z nielegalnych programów komputerowych. Skoro programy komputerowe, zgodnie z art. 74 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim, podlegają ochronie jak utwory literackie, zaś naruszenie cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych w celu osiągnięcia korzyści majątkowej jest występkiem zagrożonym karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do roku (art. 115 ust. 3), to postępowanie pracownika jest niewątpliwie bezprawne. Oprócz „nieszkodliwego”

⁶⁹⁸ Zob. m.in. postanowienie SN z 23.03.2022 r., I PSK 233/21, LEX nr 3417290; Postanowienie SN z 23.03.2022 r., I PSK 222/21, LEX nr 3417283; Wyrok SN z 8.02.2022 r., I PSKP 52/21, LEX nr 3343351; Postanowienie SN z 14.09.2021 r., III PSK 104/21, LEX nr 3404233; Wyrok SN z 6.12.2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753.

⁶⁹⁹ Wyrok SN z 27.10.2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249.

⁷⁰⁰ Wyrok SN z 9.07.2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; wyrok SN z 27.10.2010 r., sygn. akt III PK 21/10, LEX nr 694249; z dnia 24 lutego 2012 r., wyrok SN 24.02.2012 r. sygn. akt II PK 143/11, LEX nr 1217883; wyrok SN z 6.07.2011 r., sygn. akt II PK 13/11, LEX nr 952560.

przeglądania stron www, pracownicy potrafią także pobierać i rozpowszechniać za pośrednictwem sieci p2p (*peer-to-peer*) nielegalne oprogramowanie czy też nielicencjonowane kopie utworów audiowizualnych. Internet bywa także wykorzystywany do działalności wprost szkodliwej dla pracodawcy poprzez udostępnianie konkurencji plików komputerowych, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy, a nawet instalowanie oprogramowania, umożliwiającego dostęp z zewnątrz do komputerów przedsiębiorstwa (tzw. *backdoor*)⁷⁰¹. Takie zachowanie godzi w dobro pracodawcy - nie tylko w jego dobre imię (zważywszy, że korzystnie z „pirackich”, nielegalnych programów komputerowych jest czynem zagrożonym karą), ale także mienie (narażenie na szkodę)⁷⁰².

Druga podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia wiąże się z popełnieniem przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Okoliczności te mogą występować łącznie, ale każda z nich sama w sobie również jest wystarczająca dla rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie niezwłocznym (mają one samodzielny byt i równoważny charakter)⁷⁰³.

Mając na względzie iż naruszenie praw autorskich może przybrać postać przestępstw z art. 188 i następne ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zastosowanie tej przesłanki w związku z naruszeniami dotyczącymi praw autorskich, może mieć miejsce. Przyczyną rozwiązania umowy w tym trybie niewątpliwie może być popełnienie plagiatu⁷⁰⁴, w tym również jego popełnienie poza stosunkiem pracy. Na decyzję pracodawcy w tym zakresie nie musi mieć wpływu okoliczność umorzenia postępowania przygotowawczego ze względu na niewielką społeczną szkodliwość czynu. O ile organ ścigania odstępuje od wniesienia aktu oskarżenia, to należy uznać, iż popełnienie plagiatu stwierdzone w postępowaniu przygotowawczym może być

⁷⁰¹ S. Ożóg, *Monitoring pracownika w sieci komputerowej*, Polski Rocznik Praw Człowieka i Prawa Humanitarnego, 2011, nr 2, s. 160.

⁷⁰² E. Ferenc-Szydełko (red.), *Ustawa o prawie autorskim...*, s. 162-163; wyrok SN z 16.11.2004 r., I PK 36/04, LEX nr 149882; analogicznie wyrok SN z 4.11.2010 r., II PK 110/10, LEX nr 678013.

⁷⁰³ A. Piszczek, *Przestępstwo oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem w świetle art. 52 § 1 pkt 2 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2016, nr 11, s. 27-31.

⁷⁰⁴ Zob. J. Marciniak, M. Marciniak, *Plagiat prac naukowych*, „Radca Prawny”, 2012, nr 1, s. 12 i n.; B. Gadek-Giesen, *Plagiat dzieł naukowych – zagadnienia wybrane*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2011, z. 112, s. 63 i n.; J. Barta, *Plagiat muzyczny*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 1978, nr 17, s. 41-70.

okolicznością powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i w rezultacie uzasadniająca jego zwolnienie w tym trybie⁷⁰⁵.

W przypadku powoływania się przez pracodawcę na popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, pracodawca musi wykazać, że w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu przestępstwo było dla pracodawcy oczywiste, a „oczywistość” popełnienia przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. może być stwierdzona na podstawie takiej oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione⁷⁰⁶. To oznacza, że pracodawca już w tej dacie musi mieć pełną znajomość znamion przestępstwa i prawidłowo odnieść je do zaistniałych i w pełni mu znanych okoliczności faktycznych zdarzenia, które kwalifikuje jako przestępstwo. Jak wskazał Sąd Najwyższy w sprawie wytoczonej przez pracownicę, która została zwolniona z powodu popełnienia przestępstwa plagiatu, pracodawca rozwiązując umowę o pracę z pracownicą powinien był wykazać, wypełnienie przez nią znamion co najmniej jednej z postaci przestępstwa z art. 115 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, to jest przywłaszczenia autorstwa (zamiar bezpośredni, przestępstwo bezskutkowe) lub wprowadzenia w błąd co do autorstwa (przestępstwo skutkowe, zamiar bezpośredni lub ewentualny). Sąd powinien więc zbadać stan świadomości pracodawcy w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i wyjaśnić czy zamieszczenie odesłań (na co powoływała się powódka) wyłącza uznanie, że powódka działała w zamiarze przywłaszczenia autorstwa (wykraczając poza prawo cytatu - art. 29 prawa autorskiego) lub nie mając zgody autora na stworzenie dzieła zależnego (art. 2 prawa autorskiego)⁷⁰⁷.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić także wówczas, gdy przestępcze zachowanie pracownika w żaden sposób nie dotyczyło pracodawcy, musi jednak zawsze być oczywiste albo stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądowym, a także negatywnie rzutować na dalszy status pracownika. Nie jest zatem istotne, czy przestępstwo zostało popełnione na szkodę pracodawcy, czy też osoby trzeciej oraz czy

⁷⁰⁵ D. Skupień, 3. *Plagiat lub autoplagiat jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy [w:]* *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 501.

⁷⁰⁶ Postanowienie SN z 18.01.2008 r., II PK 269/07, LEX nr 865928; postanowienie SN z 14.02.2007 r., III PZ 7/06, LEX nr 1017539; wyrok SN z 4.04.1979 r., I PR 13/79, LEX nr 12585.

⁷⁰⁷ Wyrok SN z 2.07.2015 r., III PK 144/14, LEX nr 1938286.

szkoda pozostaje w związku z pracą, jeżeli przestępstwo uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na danym stanowisku⁷⁰⁸.

Uniwersalną przesłanką obowiązującą we obu przypadkach jest wina pracownika. Oznacza to, że niedopuszczalne jest zastosowanie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 k.p., jeżeli działanie lub zaniechanie pracownika nie będzie zawinione⁷⁰⁹.

3.6.4. Przypadki szczególne

Powyższe uwagi zostały poczynione na gruncie przepisów ogólnych kodeksu pracy. Istnieje natomiast szereg regulacji szczególnych, które wprost przewidują określone sankcje w przypadku naruszenia cudzych praw autorskich. Regulacje te pozostają w ścisłym związku z reżimem odpowiedzialności dyscyplinarnej. Samodzielne wykonywanie pracy naukowej i poszanowanie cudzych praw autorskich jest w szczególny sposób związane z etyką pracownika naukowego. Ramy prawne i etyczne statusu godności akademickiej wyznaczają ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, statuty uczelni wyższych, Kodeks etyki pracownika naukowego⁷¹⁰, a także kodeksy lub zbiory norm etycznych obowiązujące w poszczególnych uczelniach⁷¹¹. W przepisach ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zawarto obowiązek postępowania przez nauczyciela akademickiego w taki sposób by nie uchybiało ono jego obowiązkom lub godności zawodu⁷¹². Ustawa nie zawiera definicji godności akademickiej, ani nie dookreśla godności nauczyciela akademickiego, natomiast wymaga jej zachowania. Czyni to w specyficzny sposób, zestawiając ową powinność z innymi obowiązkami akademickimi i obwarowując odpowiedzialnością dyscyplinarną⁷¹³. W katalogu działań lub zaniechań, które stanowią przesłankę wszczęcia postępowania

⁷⁰⁸ Zob. uchwała SN z 12.10.1976 r., I PZP 49/76, LEX nr 12433.

⁷⁰⁹ Zob. G. Szynal, *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020, s. 200; por. W. Sanetra, *Wina jako przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 1972, z. 2, s. 65 i n.; F. Małysz, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 1, s. 25; A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010, s. 17; K. Stefański, [w:] *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, s. 48; R. Sadlik, *Przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza”, 2014, nr 4, s. 10-13.

⁷¹⁰ Uchwała nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego Polskiej Akademii Nauk z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawie Kodeksu etyki pracownika naukowego, PAN.2020.6.25, <https://instytucja.pan.pl/index.php/kodeks-etyki-pracownika-naukowego>, dostęp z dn.05.11.2022 godz. 12:59.

⁷¹¹ A. Machnikowska, *Godność akademicka w perspektywie prawnej [w:] A. Barańska, S. Cieślak (red.), Ars in vita. Ars in iure. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesorowi Januszowi Jankowskiemu*, Warszawa 2018, s. 857-869.

⁷¹² Art. 275 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

⁷¹³ A. Machnikowska, *Godność akademicka...*, s. 857-869.

wyjaśniającego z urzędu, wymienia się między innymi czyny naruszające przepisy Prawa autorskiego⁷¹⁴. Istotnym dokumentem, na który należy zwrócić uwagę jest wydany na podstawie upoważnienia ustawowego⁷¹⁵ Kodeks Etyki Pracownika Naukowego, stanowiący Załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.⁷¹⁶ W punkcie 4.1. tegoż kodeksu wskazano, że do najpoważniejszych przewinień, szczególnie godzących w etos badań naukowych, należą fabrykowanie i fałszowanie wyników badań, które stanowią rażące naruszenie podstawowych zasad uprawiania nauki, a także popełnianie plagiatów. Popełnianie plagiatów polega na przywłaszczeniu cudzych idei, wyników badań lub treści bez podania źródła, co stanowi naruszenie praw własności intelektualnej. Za inne niewłaściwe zachowania uznaje się ponadto wykorzystywanie przy prowadzeniu badań naukowych wkładu innych osób, studentów, doktorantów i współpracowników bez ich zgody i bez zaznaczenia ich wkładu w publikacji lub podania za współautorów - zezwolenie na współautorstwo publikacji osób, które nie wniosły wystarczającego wkładu intelektualnego w jej powstanie.

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce przewiduje, że – niezależnie od przypadków wynikających z kodeksu pracy⁷¹⁷ - rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku:

- 1) otrzymania negatywnej oceny negatywnej okresowej;
- 2) podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 125 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

W przypadku otrzymania przez pracownika dwóch kolejnych ocen negatywnych, rozwiązanie stosunku pracy przez rektora jest obligatoryjne. Przedmiotem oceny okresowej jest natomiast, w szczególności wykonywanie obowiązków, o których mowa w art. 115 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, oraz przestrzeganie przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej. Tym samym naruszenia przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych mogą (a nawet powinny) przełożyć się na wyniki oceny rocznej), a w konsekwencji również

⁷¹⁴ Art. 287 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

⁷¹⁵ Art. 2 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.).

⁷¹⁶ Uchwała nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego Polskiej Akademii Nauk z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawie Kodeksu etyki pracownika naukowego, PAN.2020.6.25, <https://instytucja.pan.pl/index.php/kodeks-etyki-pracownika-naukowego>, dostęp z dn.05.11.2022 godz. 12:59.

⁷¹⁷ Por. L. Florek, *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 1, s. 20-30.

trwałość stosunku pracy. To poszerzenie zakresu oceny okresowej zostało jednak słusznie skrytykowane, gdyż właściwym trybem weryfikacji ewentualnych naruszeń prawa autorskiego jest postępowanie dyscyplinarne, które wszakże może doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Rzecznik dyscyplinarny z urzędu wszczyna postępowanie wyjaśniające w przypadku, gdy nauczycielowi akademickiemu zarzuca się popełnienie czynu naruszającego cudze prawa autorskie lub prawa pokrewne (art. 287 ust. 2 pkt 4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Jak podnosi A. Bocheńska⁷¹⁸ przestrzeganie przez podmiot zatrudniający przepisów prawa autorskiego jest oczywiście nieodzowne, ale niekoniecznie element ten powinien być pozytywizowany dodatkowo w przepisach dotyczących oceny okresowej, gdyż prowadzi to do zbiegu postępowania dyscyplinarnego i postępowania przeprowadzanego na podstawie art. 128 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Warto byłoby dodać, że obchodzenie przepisów dyscyplinarnych poprzez negatywną ocenę nauczyciela na podstawie naruszeń prawa autorskiego, pozbawiałoby nauczyciela akademickiego również szeregu gwarancji, których dostarczają w toku postępowania dyscyplinarnego przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i kodeks postępowania karnego.

Jeszcze dalej idące konsekwencje, w postaci wygaśnięcia stosunku pracy, wiążą się z orzeczeniem kary dyscyplinarnej w postaci wydalenia z pracy w uczelni. Zgodnie z art. 287 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie wyjaśniające z urzędu między innymi w przypadku czynu polegającego na⁷¹⁹:

- 1) przywłaszczeniu sobie autorstwa albo wprowadzeniu w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania;
- 2) rozpowszechnieniu, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania;
- 3) rozpowszechnieniu, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznym zniekształceniu takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania;

⁷¹⁸ A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 173.

⁷¹⁹ Por. C. Kulesza, *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich w świetle nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym z dnia 11 lipca 2014 r.*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s.479.

4) naruszeniu cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych w sposób inny niż określony w pkt 1-3;

5) sfałszowaniu badań naukowych lub ich wyników lub dokonaniu innego oszustwa naukowego.

Ponadto w sprawach nieuregulowanych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, do stosunków pracy z nauczycielami akademickimi stosuje się przepisy kodeksu pracy. Nieprecyzyjna treść art. 123 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym może budzić wątpliwości co do możliwości zastosowania w odniesieniu do nauczycieli akademickich innych kodeksowych trybów rozwiązania umowy o pracę, poza rozwiązaniem za wypowiedzeniem. Niemniej jednak przyjmuje się, że zastosowanie w tym wypadku znajdują wszystkie kodeksowe tryby rozwiązania umowy o pracę⁷²⁰. Popęlnienie przestępstwa plagiatu może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 52 § 1 pkt 2 k.p., gdyż jest to czyn nieliczący z godnością zawodu nauczyciela akademickiego, uniemożliwiający zatrudnianie danej osoby na stanowisku nauczyciela akademickiego. Przestrzeganie praw autorskich i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej należy traktować jako podstawy obowiązku nauczyciela akademickiego⁷²¹. Z brzmienia art. 52 § 1 pkt 2 k.p. wynika, iż rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie może nastąpić również w przypadku, gdy popęlnienie przestępstwa nie zostało jeszcze stwierdzone prawomocnym wyrokiem, ale jest ono oczywiste. Uczelnia może się w tym zakresie posiłkować opinią stwierdzającą plagiat wydaną przez Komisję do spraw etyki w nauce⁷²².

Należy odnotować, że w okresie obowiązywania ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim mogło nastąpić w przypadkach analogicznych, jak obecnie w przypadku pracowników naukowych instytutów badawczych.

Wskazując na inne szczególne przypadki należy zwrócić uwagę, iż zgodnie z art. 45 ustawy o instytutach badawczych oraz art. 101 ust. 3 pkt 3 ustawy o PAN

⁷²⁰ M. Lekston [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 110; T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019, art. 123, s. 340.

⁷²¹ M. Lekston, *Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim*, „*Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*”, 2012, nr 1, s. 313-334.

⁷²² D. Skupień, 3. *Plagiat lub autoplagiat jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy* [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 502.

rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym bez wypowiedzenia może nastąpić w przypadku dopuszczenia się przez niego czynu określonego w art. 115 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu. W art. 115 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych stypizowane są trzy typy przestępstw: 1) przywłaszczenie autorstwa albo wprowadzenie w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania, 2) rozpowszechnianie bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania, artystycznego wykonania albo publiczne zniekształcenie takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania, 3) naruszenie w inny sposób, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych, określonych w art. 16, art. 17, art. 18, art. 19 ust. 1, art. 191, art. 86, art. 94 ust. 4 lub art. 97, albo nie wykonuje obowiązków określonych w art. 193 ust. 2 lub art. 20 ust. 1-4 tejże ustawy.

Ponadto rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym bez wypowiedzenia może nastąpić w przypadku stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej na podstawie opinii komisji do spraw etyki w nauce, o której mowa w art. 39 ust. 1 ustawy o Polskiej Akademii Nauk: przywłaszczenia sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania, rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania, rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznego zniekształcenia takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania, innego sposobu naruszenia cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych, fałszowania badań lub wyników badań naukowych, innego oszustwa naukowego; skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo⁷²³.

W odniesieniu do pozostałych pracowników naukowych instytutów, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zastosowanie znajdują w pełni przepisy ogólne kodeksu pracy. Jak wynika z powyższego naruszenia cudzych praw autorskich

⁷²³ Zob. K. Żywolewska, W. Witoszko, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym bez wypowiedzenia* [w:] *System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, s. 1083-1088.

mogą prowadzić do bezpośrednich i dotkliwych dla pracownika skutków na płaszczyźnie stosunku pracy.

Należy również zauważyć, że zgodnie z Kodeksem Etyki Zawodowej Architektów⁷²⁴ architekt, otrzymując zlecenie, którego przedmiotem jest kontynuacja pracy innego architekta, każdorazowo powinien porozumieć się z autorem dzieła. Wynika to z Reguły 4.5 Kodeksu, zgodnie z którą architekci nie przywłaszczają sobie własności intelektualnej ani nie wykorzystują pomysłów innych architektów, firm lub innej organizacji bez ich zgody. Charakter ww. kodeksu jako zestawu norm powszechnie obowiązującej architektów znajduje potwierdzenie w orzecznictwie⁷²⁵.

3.7. ZAKRES KORZYSTANIA PRZEZ PRACODAWCĘ Z UTWORÓW PRACOWNICZYCH – PRZYPADKI SZCZEGÓLNE

3.7.1. Utwory naukowe

3.7.1.1. Uwagi wstępne

Szczególną regulację dotyczącą zakresu korzystania z utworów pracowniczych przez pracodawcę przewidziano w odniesieniu do programów komputerowych i utworów naukowych, przy czym oba przypadki zostały ukształtowane w zupełnie odmienny sposób. Zakres uprawnień pracodawcy – instytucji naukowej do korzystania z naukowych utworów pracowniczych jest istotnie zredukowany w stosunku do modelu podstawowego, podczas gdy w przypadku programów komputerowych zakres uprawnień pracodawcy jest szeroki, a jego źródłem jest nabycie o charakterze pierwotnym. Odmienności dotyczą również utworów audiowizualnych.

Obowiązkiem nauczycieli akademickich i pracowników naukowych jest przestrzeganie prawa własności intelektualnej. Z założenia w wyniku działalności pracowników naukowych, powstają myśli i idee, które można materializować i czerpać z nich nie tylko satysfakcję lecz także, po spełnieniu określonych warunków, generować zysk⁷²⁶. Jednocześnie jednak instytucje naukowe zostały wyodrębnione z grupy pracodawców, a zakres ich uprawnień w stosunku do naukowych utworów pracowniczych, został istotnie ograniczony. Wynika to z pewnych założeń wartościujących, charakteru utworów naukowych i ich znaczenia dla twórców

⁷²⁴ Kodeks Etyki Zawodowej Architektów przyjęty uchwałą nr 01 III Sprawozdawczego Krajowego Zjazdu Izby Architektów RP z dnia 18 czerwca 2005 r.

⁷²⁵ Wyrok SA w Szczecinie z 27.09.2018 r., III APo 2/18, LEX nr 2668148.

⁷²⁶ Z. Godzwon, *Warunki ochrony własności intelektualnej w uczelniach oraz jednostkach badawczych i rozwojowych w Polsce*, „Zagadnienia naukoznawstwa”, 2015, nr 3, s. 254.

naukowców oraz dla ich pracodawców. Jest sprawą oczywistą, że instytucja naukowa ma prawo utożsamiać się z sukcesami swoim pracowników naukowych, traktując je jako fundament dla budowy własnego prestiżu. Aby to osiągnąć, nie potrzeba jednak wyposażać tychże podmiotów w prawo podmiotowe o bezwzględnej naturze, „wywłaszczając” tym samym naukowców z ich autorskoprawnych uprawnień⁷²⁷. Wprowadzanie wyjątku od zasady nabywania praw autorskich przez pracodawcę w przypadku pracowników naukowych jest dość powszechne w systemach prawnych różnych państw⁷²⁸.

Pracodawcy, będącemu instytucją naukową, przysługuje prawo do pierwszej publikacji utworu naukowego. Ponadto instytucja naukowa może, bez odrębnego wynagrodzenia, korzystać z materiału naukowego zawartego w utworze. Te dwa uprawnienia w zasadzie wyczerpują zakres uprawnień instytucji naukowej, wynikających wprost z przepisów. Dodatkowo instytucja może udostępniać utwór osobom trzecim, jeżeli to wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu lub zostało postanowione w umowie.

3.7.1.2. Prawo do pierwszej publikacji

Publikacja to zwielokrotnienie utworu i publiczne udostępnienie go, przy czym ucieleśnienie utworu może mieć również postać elektroniczną, udostępnioną w sieci komputerowej⁷²⁹. Charakter prawa do pierwszej publikacji oceniany jest niejednolicie. Niektórzy autorzy uznają, iż jest to prawo o charakterze *erga omnes*. A. Kędzierska-Cieślak podkreśla przede wszystkim, iż prawo to jest wyrażone wprost w ustawie, a jego naruszenie jest możliwe nie tylko przez pracownika-twórcę, ale również na przykład przez wydawcę, nawet bez wiedzy autora⁷³⁰. A. Szewc stawia z kolei tezę o względnym charakterze tego prawa, który należy wywodzić z faktu, iż źródłem stosunku prawnego między pracownikiem-twórcą utworu naukowego, a instytucją naukową, jest stosunek pracy, a zakres prawa może ulec modyfikacji wolą stron⁷³¹. B. Giesen uznaje, że

⁷²⁷ B. Giesen, *Prawo pierwszeństwa opublikowania utworów naukowych służące instytucji naukowej zagadnienia wybrane, politycznych [w:] Experientia docet. Księga jubileuszowa ofiarowana Pani Profesor Elżbiecie Traple*, red. P. Kostański, P. Podrecki, T. Targosz, Warszawa 2017, s. 157-158.

⁷²⁸ L.G. Lape, *Ownership of Copyrightable Works of University Professors: The Interplay between the Copyright Act and University Copyright Policies*, 37 Vill. L. 1992, Rev. 223, s. 269.

⁷²⁹ Art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 50 pkt 3 i 4 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

⁷³⁰ A. Kędzierska-Cieślak, *Pierwszeństwo instytucji naukowej do opublikowania utworu jej pracownika*, „Państwo i Prawo”, 1996, nr. 8-9, s. 83-84.

⁷³¹ A. Szewc, *Dziela naukowe i ich status w prawie autorskim*, „Państwo i Prawo”, 1997 r., nr 10, s. 30.

omawiane prawo jest, mającym swe źródło w umowie o pracę, roszczeniem o zawarcie umowy uprawniającej do wydania dzieła z pierwszeństwem przed innymi podmiotami⁷³².

Równie niejednolicie jest oceniany charakter tego prawa w zakresie jego istoty. Do tej pory sformułowano kilka poglądów oceniających prawo pierwszej publikacji jako 1) swoiste prawo podmiotowe, o charakterze bezwzględny, 2) ograniczone prawo autorskie (na zasadzie analogii do ograniczonych praw rzeczowych)⁷³³, 3) rodzaj licencji ustawowej⁷³⁴. Pojawiają się również głosy, aby prawo to potraktować jako zbliżone do prawa pierwokupu, co pozwala respektować prawo twórcy do decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności, uwzględnia także obowiązek zawarcia z nim umowy oraz prawo do wynagrodzenia⁷³⁵. Prawo to powstaje z mocy prawa i wygasa po pierwszym opublikowaniu, przy czym przez publikację rozumie się pierwsze udostępnienie utworu publiczności.

Prawo do publikacji nie pozbawia twórcy osobistego prawa do decydowania o rozpowszechnianiu dzieła, a jedynie polega na wyłączeniu możliwości decydowania o miejscu i formie publikacji. Prawo do pierwszej publikacji samo w sobie nie upoważnia instytucji naukowej do publikacji utworu i wprowadzenia jego egzemplarzy do obrotu, a zatem nie wyposaża instytucji naukowej w kompetencje do wkroczenia w sferę autorskich praw osobistych⁷³⁶.

Czas skorzystania z prawa pierwszej publikacji jest ograniczony – prawo to wygasa, jeżeli w ciągu sześciu miesięcy od dostarczenia utworu nie zawarto z twórcą umowy o wydanie utworu albo jeżeli w okresie dwóch lat od daty jego przyjęcia utwór nie został opublikowany. W niektórych publikacjach postanowienie to jest interpretowane w ten sposób, że prawo publikacji nie jest uzależnione od zawarcia umowy o wydanie utworu - w razie gdy instytucja naukowa nie zdecyduje się na jej zawarcie, termin na opublikowanie wynosi 2 lata od przyjęcia utworu, tj. jego akceptacji przez pracodawcę. A. Nowicka stoi na stanowisku, że brak jest konieczności zawierania z autorem umowy o wydanie utworu, gdyż przepis zawiera alternatywę rozłączną⁷³⁷. Odmienne stanowisko przyjmuje T. Drozdowska, uznając, że instytucja naukowa

⁷³² B. Giesen, *Prawo pierwszeństwa opublikowania...*, s. 159.

⁷³³ Koncepcję taką sformułował C. Przymusiński, *Prawa autorskie jednostek gospodarki uspołecznionej*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, 1952, nr 12, s. 453-455.

⁷³⁴ K. Golat, R. Golat, *Prawo autorskie w praktyce. Poradnik*, Warszawa 2000, s. 54; podobnie T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*, Warszawa 2015, s. 169-185.

⁷³⁵ J. Sieńczyło-Chlabicz (red.), *Komercjalizacja i transfer wyników badań naukowych i prac rozwojowych z uczelni do gospodarki. Komentarz – nowe regulacje*, Warszawa 2019, s. 78.

⁷³⁶ B. Giesen, *Prawo pierwszeństwa opublikowania...*, s. 151.

⁷³⁷ A. Nowicka, *Prawo autorskie i prawa pokrewne, System Prawa Prywatnego...*, s. 126.

powinna w terminie 6 miesięcy zawrzeć umowę o wydanie utworu, następnie w ciągu 2 lat od jej zawarcia opublikować utwór⁷³⁸. Wydaje się, że użycie spójnika „albo” wskazuje na słuszność tezy T. Drozdowskiej, gdyż – w razie nie zawarcia umowy wydawniczej w terminie 6 miesięcy – prawo do pierwszej publikacji wygaśnie. Więc tylko ziszczenie się tego warunku, umożliwi dalszy bieg 2-letniego terminu na opublikowanie.

Terminy, przewidziane w art. 14 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych są powszechnie uznawane za zbyt długie, uwzględniając często krótki okres aktualności utworów, przykładowo z zakresu nauk przyrodniczych, technicznych czy prawnych⁷³⁹. Co więcej, podnosi się, że w obecnych uwarunkowaniach, związanych z oceną instytucji naukowych na podstawie publikacji na łamach czasopism z tak zwanych punktowanych list ministerialnych, celowość utrzymywania takiego kształtu przepisu jest wysoce dyskusyjna, a regulacja uznawana nawet za niezgodną z konstytucyjną wolnością badań naukowych⁷⁴⁰.

3.7.1.3. Pozostałe uprawnienia instytucji naukowej

Prawo do korzystania z materiału naukowego utworu naukowego przez instytucję naukową, jest oceniane jako pewne *superfluum* ustawowe⁷⁴¹, ze względu na:

- regulację art. 1 ust. 2¹ ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, wyłączającą z zakresu ochrony prawa autorskiego odkrycia, idee, procedury, metody i zasady działania oraz koncepcje matematyczne,
- dozwolony użytek, uregulowany w art. 27 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zezwalający na korzystanie przez instytucje oświatowe oraz podmioty, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1, 2 i 4-8 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, z rozpowszechnionych utworów (w oryginale i w tłumaczeniu) oraz zwielokrotnianie w tym celu rozpowszechnionych drobnych utworów lub fragmentów większych utworów, na potrzeby zilustrowania treści przekazywanych w celach dydaktycznych lub w celu prowadzenia działalności naukowej,
- przyjęcie koncepcji wielowarstwowości utworu naukowego.

⁷³⁸ T. Drozdowska, *Stosunek pracy a prawo autorskie*, „Prawo Spótek”, 1998, nr 1, s. 39

⁷³⁹ M. Bieganowska, *Ochrona autorskoprawna pracownicznych utworów naukowych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, 1998, nr 11, s. 23-24.

⁷⁴⁰ P. Stec, *Uczelnia jako podmiot praw...*, s. 52.

⁷⁴¹ K. Rogala, *Prawo autorskie na uczelniach wyższych*, „Prawo Mediów Elektronicznych”, 2019, nr 2, s. 19.

Ewentualnym uzasadnieniem dla takiej, nie do końca racjonalnej regulacji, jest – jak się podnosi – możliwość podejmowania przez instytucję naukową czynności także wobec formy utworu naukowego. Zwraca się również uwagę na inny cel regulacji z art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, którym jest zapewnienie pracodawcy możliwości czerpania korzyści z zatrudnienia, podczas gdy przepis o dozwolonym użytku służy w tym wypadku rozszerzeniu dostępu do wiedzy⁷⁴². Trzecie uprawnienie dotyczy możliwości udostępniania utworu osobom trzecim.

W doktrynie nie jest jednolicie interpretowane czy dodatkowe przesłanki „uzgodnionego przeznaczenia utworu” lub „postanowienia w umowie” należy odnosić wyłącznie do prawa udostępniania utworu osobom trzecim czy również do prawa korzystania z materiału naukowego⁷⁴³. Wydaje się jednak, że prawo do korzystania z materiału naukowego powinno wiązać się z każdym utworem naukowym i mieścić się w „uzgodnionym przeznaczeniu utworu”, niemniej jednak nie można nie zauważyć, że na gruncie językowym, przepis istotnie może budzić wątpliwości.

Wątpliwości natomiast nie budzi, że możliwość udostępnienia utworu naukowego osobom trzecim wymaga uzgodnienia przeznaczenia lub wyraźnego postanowienia umownego. Przez osoby trzecie należy rozumieć podmioty inne niż pracownicy samej instytucji naukowej. Warunkiem możliwości korzystania przez instytucję naukową z utworu naukowego w formie udostępnienia osobom trzecim, jest uzgodnienie umowne lub istniejące obok umowy zasadniczej porozumienie co do przeznaczenia utworu, które w zasadzie może przybrać również formę wyłącznie ustną i dotyczyć zarówno utworu skonkretyzowanego, jak i utworów określonych kategorii⁷⁴⁴. Co istotne dotychczasowy zakres przedmiotowy art. 86d ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, przeniesiony do art. 153 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, został poszerzony o twórczość artystyczną, która stanowi jeden z segmentów działalności naukowej, obok badań naukowych i prac rozwojowych. Na mocy odesłania z art. 153 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce do powyższych utworów zastosowanie mają przepisy art. 154–157. W przypadku utworów stworzonych w ramach obowiązków ze stosunku pracy, w zależności od ich charakteru, następuje nabycie przez uczelnię

⁷⁴² J. Szyjewska-Bagińska, *Przedmiot zobowiązania z umowy...*, s. 106.

⁷⁴³ J. Ożegalska-Trybalska [w:] *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych [w:] Ustawy autorskie. Komentarze*. Tom I, red. R. Markiewicz, Warszawa 2021, art. 14, s. 445.

⁷⁴⁴ G. Kozieł, *Uzgodnienie przeznaczenia jako przesłanka korzystania z utworu naukowego przez instytucję naukową poprzez jego udostępnienie osobom trzecim w zakresie określonym w art. 14 ust. 2 in fine ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, „Acta Iuris Stetinensis”, 2018, nr 2, s. 157-158.

wyższą majątkowych praw autorskich do tych utworów lub jedynie przyznanie uczelni określonych praw podmiotowych. Sposób realizacji tych uprawnień może być uszczegóławiany w regulacjach wewnętrznych poszczególnych uczelni⁷⁴⁵.

3.7.1.4. Zagadnienia szczególne – utwory dydaktyczne i artystyczne

W tym miejscu należy wspomnieć o utworach, tworzonych na uczelniach, których status prawny może budzić kontrowersje tj. utworach dydaktycznych oraz twórczości artystycznej pracowników naukowych.

Utwór dydaktyczny nie jest pojęciem prawnym, i nie posługuje się nim ani ustawa ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ani ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Tego rodzaju utwory wyodrębnia się jednak w literaturze. Do tej pory brak jest jednak jednoznacznych ocen czy utwory dydaktyczne traktować jako naukowe czy też z tej kategorii je wyłączyć, a ma to niebagatelne znaczenie z punktu widzenia zakresu nabycia praw do tych utworów przez pracodawcę, będącego jednostką naukową. Podkreśla się, że utwór dydaktyczny może, ale nie musi być utworem naukowym. Prowadzi to do dość nieracjonalnych konsekwencji, gdyż zakres nabycia praw do utworów byłby zależny od ich wartości naukowej. Poza tym nie jest oczywiste czy tworzenie utworów dydaktycznych przez pracowników dydaktycznych czy naukowo-dydaktycznych należy do ich obowiązków pracowniczych i czy nabycie praw do takich utworów mieści się w ramach celu stosunku pracy. W mojej ocenie, poza przypadkami jednoznacznego polecenia przez uczelnię stworzenia utworu dydaktycznego (a co mogłoby być również przedmiotem odrębnej umowy z pracownikiem), uczelnia nie powinna nabywać autorskich praw majątkowych do takich utworów. Wniosek taki można próbować wyprowadzić właśnie z braku szczególnego obowiązku tworzenia utworów dydaktycznych przez nauczycieli akademickich czy z celu stosunku pracy, ale wydaje się to niewystraszające dla pewności obrotu.

Kolejną kontrowersyjną kwestią jest twórczość artystyczna na wyższych uczelniach. Nie wydaje się uzasadnione automatyczne nabywanie przez uczelnię autorskich praw majątkowych do utworów artystycznych, tworzonych przez pracowników naukowych czy naukowo-dydaktycznych. Poruszone kwestie mogłoby zostać rozwiązane poprzez poszerzenie zastosowania art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych o utwory dydaktyczne i artystyczne⁷⁴⁶.

3.7.2. Programy komputerowe

⁷⁴⁵ K. Rogala, *Prawo autorskie na uczelniach...*, s. 20.

⁷⁴⁶ J.A. Piszczek, *Prawa autorskie uniwersytetu...*, s. 19.

W przypadku programów komputerowych, stworzonych w ramach obowiązków ze stosunku pracy, z mocy art. 73 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, dochodzi do pierwotnego nabycia praw autorskich przez pracodawcę. Co więcej pracowniczym programem komputerowym jest utworów stworzony w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, a zakres nabycia nie jest zależny (a przynajmniej nie zostało to wprost wyartykułowane w przepisie) od celu umowy i pracę o zgodnego zamiaru stron. Ta odmienność w stosunku do art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych zdaje się wiązać właśnie z pierwotnym sposobem nabycia praw autorskich majątkowych do programu komputerowego i prowadzi do pełnego nabycia tych praw przez pracodawcę, bez wspomnianych ograniczeń. Nabycie w tym trybie następuje z mocy prawa i nie wymaga od pracodawcy podejmowania żadnych dodatkowych czynności. Taki sposób ukształtowania praw pracodawcy do programów komputerowych uzasadnia się tym, iż z reguły stworzenie programu wymaga dużych nakładów finansowych i pracy wielu specjalistów, a program jest stosunkowo krótko innowacyjny⁷⁴⁷, co przemawia za przyznaniem pracodawcy szerokiego *spectrum* praw do programu pracowniczego.

Polska regulacja pozostaje zgodna (choć nie bez wątpliwości) z art. 2 ust. 3 dyrektywy 2009/24/WE⁷⁴⁸, który stanowi, że jeśli program komputerowy został stworzony przez pracownika w ramach wykonywania obowiązków służbowych lub w wykonywaniu poleceń pracodawcy, pracodawca jest wyłącznie uprawniony do wykorzystywania wszystkich praw majątkowych dotyczących programu tak stworzonego, chyba że umowa stanowi inaczej. W literaturze pojawiają się stanowiska, jakoby przywołany przepis dyrektywy miał oznaczać, że chodzi o pochodne nabycie praw przez pracodawcę⁷⁴⁹. Jak podkreśla jednak Z. Okoń wniosek taki jest chybiony, gdyż - co wynika z przebiegu prac legislacyjnych - intencją prawodawcy unijnego było raczej pozostawienie w tym względzie swobody państwom członkowskim. Co więcej dyrektywa dopuszcza również uznanie za autora programu komputerowego osoby prawnej, wskazanej jako uprawniona na mocy przepisów państw członkowskich, które

⁷⁴⁷ O. Gardulska, *Specyfika stosunku prawnego...*, s. 214.

⁷⁴⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/24/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie ochrony prawnej programów komputerowych, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 111/16, 5.5.2009.

⁷⁴⁹ M. Walter, *European Copyright Law: a Commentary*, red. S. von Lewinski, M. Walter, Oxford 2010, s. 117

na to zezwalają (art. 2 ust. 1 dyrektywy)⁷⁵⁰. Ustawodawstwa państwa członkowskich są pod tym względem zróżnicowane.

Nabycie praw do pracowniczego programu komputerowego przez pracodawcę następuje w całości i obejmuje wszystkie uprawnienia, mieszczące się w zakresie pojęcia praw autorskich majątkowych do programu komputerowego, tj. prawo do:

1) trwałego lub czasowego zwielokrotnienia programu komputerowego w całości lub w części jakimikolwiek środkami i w jakiegokolwiek formie; w zakresie, w którym dla wprowadzania, wyświetlania, stosowania, przekazywania i przechowywania programu komputerowego niezbędne jest jego zwielokrotnienie, czynności te wymagają zgody uprawnionego;

2) tłumaczenia, przystosowywania, zmiany układu lub jakichkolwiek innych zmian w programie komputerowym, z zachowaniem praw osoby, która tych zmian dokonała;

3) rozpowszechniania, w tym użyczenia lub najmu, programu komputerowego lub jego kopii.

Naruszeniem praw pracodawcy będzie zatem wykorzystanie twórczych, chronionych elementów programu komputerowego przez pracownika poza stosunkiem pracy⁷⁵¹.

Art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych uznawany jest za przepis szczególny zarówno wobec art. 8, jak i 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁷⁵². Na tym tle kolejnym kontrowersyjnym zagadnieniem jest zastosowanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w zakresie nieuregulowanym w art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Przeciwno takiej możliwości wypowiedziała się A. Nowicka⁷⁵³ i Z. Okoń, który rozwijając to zagadnienie uznał, że bezdyskusyjne jest wyłącznie art. 12 ust. 1, a zastosowanie art. 12 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych również pozbawione jest sensu ze względu na brak możliwości pogodzenia zasady pierwotnego nabycia praw autorskich przez pracodawcę z możliwością odzyskania przez pracownika praw, których nigdy nie posiadał⁷⁵⁴. Podzielam ten pogląd, ale z niewielkim zastrzeżeniem. Mianowicie nie

⁷⁵⁰ Z. Okoń, *Programy komputerowe tworzone w ramach stosunku pracy*, „Prawo Mediów Elektronicznych”, 2010, nr 2, s. 19-20.

⁷⁵¹ Z. Okoń, *Programy komputerowe tworzone ...*, s. 22.

⁷⁵² A. Nowicka, *Prawnoautorska ochrona programów komputerowych – regulacja polska i jej unijny wzorzec w świetle orzecznictwa*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 2015, nr 2, s. 111.

⁷⁵³ A. Nowicka A., *Prawo autorskie i prawa pokrewne, System Prawa Prywatnego...*, s. 105.

⁷⁵⁴ Z. Okoń, *Programy komputerowe tworzone...*, s. 25.

należy, w moim przekonaniu, traktować braku prawa pracownika do „odzyskania” praw autorskich majątkowych, za lukę, która wymagałaby uregulowania. W przypadku programów komputerowych prawo takie nie zostało przewidziane przez ustawodawcę, pomimo że mogło zostać skonstruowane (a nawet być może powinno). Nie może być zatem mowy o luce, która mogłaby zostać wypełniona przez art. 12 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ale art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych powinien być traktowany jako regulacja kompleksowa.

Szczególnym rodzajem utworu jest natomiast program komputerowy, posiadający jednocześnie cechy utworu naukowego⁷⁵⁵. W tym przypadku pojawia się dylemat, który z przepisów – art. 14 czy 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych – uznać za przepis szczególny. Większość autorów przyjmuje, że przepisem szczególnym jest art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a tym samym pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do programów komputerowych, również jeśli mają one charakter naukowy⁷⁵⁶.

Z racji dyspozytywnego charakteru art. 74 § 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nabycie ma charakter pierwotny tylko wówczas, gdy strony nie uregulują tego aspektu odmiennie na przykład poprzez modyfikację określonej w ustawie chwili nabycia praw przez pracodawcę lub ograniczenie zakresu przenoszonych praw. Jeżeli taka modyfikacja zostanie dokonana przez strony (na przykład nabycie następować będzie z chwilą dostarczenia utworu, jego umieszczenia w tzw. repozytorium kodu czy z chwilą przyjęcia), prawa do programu pracowniczego najpierw powstaną na rzecz twórcy, a tym samym nabycie praw przez pracodawcę nastąpi w sposób pochodny. Jak podnosi J.P. Kolczyński pracownik-twórca programu komputerowego, który pierwotnie nie utracił majątkowych praw autorskich do programu komputerowego na rzecz swojego pracodawcy, może w umowie dokonać ich zbycia na rzecz tego pracodawcy czy też udzielić temu pracodawcy zgody na wykonywanie praw zależnych⁷⁵⁷.

3.7.3. Utwory audiowizualne

⁷⁵⁵ Wyrok SA w Gdańsku z 29.01.1993 r. I AGCr 369/92 Legalis nr 33087 „*Oprogramowanie komputerowe może być traktowane jako utwór o charakterze naukowym lub literackim (art. 1 ust. 1 prawa autorskiego z 1952 r.), jeżeli posiada ono cechę oryginalności twórczej, spełnia przewidziany przez ustawę wymóg odpowiedniego ustalenia (verba legis: "ustalony w jakiegokolwiek postaci i zawiera elementy indywidualizujące twórcę programu")*”.

⁷⁵⁶ A. Nowicka, *Prawo autorskie i prawa pokrewne, System Prawa Prywatnego (...)*, s. 122.

⁷⁵⁷ J.P. Kolczyński, *W sprawie niektórych autorskich praw osobistych pracownika do programu komputerowego oraz wyczerpania autorskich praw majątkowych on-line*, „Przegląd Prawa Handlowego”, 2010, nr 1, s. 36-43.

Ciekawym zagadnieniem jest nabycie przez pracodawcę praw do utworów audiowizualnych, których pracodawca jest producentem. Wprawdzie trudno tutaj mówić o dużej skali występowania takich przypadków, gdyż realizacja prac twórczych na przykład w kinematografii rzadko odbywa się w ramach stosunków pracy, ale utwory audiowizualne powstają również chociażby w agencjach reklamowych, gdzie zatrudnienie pracownicze już występuje.

Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie zawiera definicji producenta⁷⁵⁸. W orzecznictwie przyjęto natomiast, że producentem utworu audiowizualnego jest osoba, która ponosi koszty wytworzenia utworu i ryzyko jego eksploatacji, organizuje techniczne i rzeczowe przesłanki produkcji utworu i zawarła we własnym imieniu i na własny rachunek umowę o stworzenie utworu⁷⁵⁹. Niewątpliwie może zdarzyć się, że pracodawca będzie producentem utworu audiowizualnego. Czy jednak umowę o pracę można potraktować jako umowę o stworzenie utworu i zastosować art. 70 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, czy też zastosowanie znajdzie wówczas art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Oczywiście różnica, jeżeli chodzi o zakres nabycia praw autorskich majątkowych, nie będzie znaczna, gdyż w obu przypadkach – czy to producent czy pracodawca – nabywa prawa autorskie do utworu. W pewnych aspektach jednak przepisy powyższe się różnią.

Regulacja dotycząca utworów audiowizualnych opiera się – podobnie jak art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych - na konstrukcji cesji umownej, z tym że podstawą prawną do przeniesienia autorskich praw majątkowych nie jest wyłącznie umowa o przeniesienie praw autorskich, a jedynie umowa o stworzenie utworu albo umowa o wykorzystanie w utworze audiowizualnym już istniejącego utworu, która dla swojej ważności nie wymaga formy pisemnej⁷⁶⁰. Co natomiast istotne – i odmienne w odniesieniu do regulacji art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych - producent utworu audiowizualnego nabywa „wyłączne prawa majątkowe do eksploatacji tych utworów w ramach utworu audiowizualnego jako całości”. Producent uzyskuje zatem prawa „wyłączne”, ale bez możliwości korzystania z nich poza utworem

⁷⁵⁸ Definicja producenta, ale filmowego, pojawia się natomiast w art. 5 ust. 6 ustawy z 30.06.2005 r. o kinematografii t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1066, zgodnie z którym za producenta filmu uważa się osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną, o której mowa w art. 331 § 1 Kodeksu cywilnego, która podejmuje inicjatywę, faktycznie organizuje, prowadzi i ponosi odpowiedzialność za kreatywny, organizacyjny i finansowy proces produkcji filmu.

⁷⁵⁹ Wyrok SA w Krakowie z 14.01.2003 r., I ACa 1137/02, LEX nr 82159.

⁷⁶⁰ Wyrok SA w Warszawie z 14.10.2016 r., VI ACa 1001/15, Legalis nr 1546554.

audiowizualnym⁷⁶¹, co skutkuje na przykład brakiem możliwości wykorzystania samej muzyki, stworzonej do filmu czy wydania scenariusza. Nabycie praw autorskich majątkowych do utworu audiowizualnego na podstawie art. 70 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych będzie miało zatem nieco inne skutki, aniżeli nabycie na podstawie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Pytanie zatem, który przepis należy w tym wypadku uznać za dominujący. W moim przekonaniu należy zastosować jednak art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych - z dwóch powodów. Po pierwsze w przypadku utworów pracowniczych nabycie następuje z mocy prawa, w związku z zawianiem stosunku pracy i wykonaniem utworu w ramach obowiązków ze stosunku pracy. Natomiast podstawą nabycia praw przez producenta jest umowa o stworzenie utworu albo umowa o wykorzystanie już istniejącego utworu. Umowa o pracę nie jest umową o stworzenie utworu, gdyż przedmiotem świadczenia jest praca, czego nie można utożsamiać wyłącznie z jej wytworem, tym bardziej jednorazowym. Po drugie stosunek pracy tworzy wieloaspektową relację pomiędzy stronami, podczas gdy umowa o stworzenie utworu ukierunkowana jest na powstanie jednego, skonkretyzowanego efektu. Przyjęcie takiej interpretacji w pewnym stopniu pogarsza sytuację pracownika – twórcy utworu audiowizualnego, w stosunku do twórcy, działającego w oparciu o umowę na stworzenie utworu, który – w przeciwieństwie do pracownika i o ile w umowie inaczej nie postanowiono – ma prawo do:

- 1) wynagrodzenia proporcjonalnego do wpływów z tytułu wyświetlania utworu audiowizualnego w kinach;
- 2) stosownego wynagrodzenia z tytułu najmu egzemplarzy utworów audiowizualnych i ich publicznego odtwarzania;
- 3) stosownego wynagrodzenia z tytułu nadawania utworu w telewizji lub poprzez inne środki publicznego udostępniania utworów;
- 4) stosownego wynagrodzenia z tytułu reprodukcji utworu audiowizualnego na egzemplarzu przeznaczonym do własnego użytku osobistego (art. 70 ust. 2¹ ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych).

W związku z powyższym celowe byłoby, tak jak ma to miejsce w przypadku programów komputerowych, wyraźne wskazanie ustawie, który z przepisów – art. 12 czy art. 70 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych – ma zastosowanie do pracowniczych utworów audiowizualnych.

⁷⁶¹ J. Szczotka, *Utwory audiowizualne – stan oczekiwania na nowelizację prawa autorskiego*, „Przegląd Sądowy”, 2009, nr 1, s. 43.

3.8. WNIOSKI I POSTULATY *DE LEGE FERENDA*

Reasumując *de lege lata*:

- 1) Polskie rozwiązanie legislacyjne przewidujące – w przypadku braku odmiennych regulacji - nabycie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych przez pracodawcę, wpisuje się konstrukcyjnie w system kontynentalny, gdyż opiera się na zasadzie pochodnego nabycia praw przez pracodawcę. Różni się natomiast od niektórych rozwiązań, zakładających konieczność zamieszczenia w akcie kreującym stosunek pracy wyraźnych postanowień, przewidujących przeniesienie praw autorskich majątkowych na pracodawcę. Na przeciwnym biegunie leżą rozwiązania prawa amerykańskiego (*work made for hire*), zakładające pierwotne nabycie praw autorskich do utworów pracowniczych przez pracodawcę.
- 2) Art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych należy traktować jako przepisy dyspozytywne, odnoszące się do praw i obowiązków stron stosunku pracy, a zatem przynależne do systemu prawa pracy (co oczywiście nie niweczy ich związku z prawem autorskim).
- 3) Strony mogą uregulować zasady nabycia prawa autorskich majątkowych przez pracodawcę w sposób mniej korzystny dla pracownika, aniżeli wnika to z analizowanej regulacji jedynie w trybie indywidualnych uzgodnień. Autonomiczne akty prawa pracy mogą być natomiast źródłem odmiennych regulacji, ale wyłącznie takich, które kształtują sytuację pracownika w sposób korzystniejszy, aniżeli przewidziany w art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.
- 4) Art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów o przenoszeniu praw autorskich majątkowych, uregulowanych w rozdziale V tejże ustawy.
- 5) Źródłem praw i obowiązków pracowników dotyczących twórczości pracowniczej mogą być autonomiczne źródła prawa pracy, takie jak układy zbiorowe, porozumienia, regulaminy. Przykładem regulaminów, które mogą stanowić opiswane źródło prawa pracy są regulaminy zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, które są wydawane na uczelniach czy w instytutach badawczych. Z przeprowadzonej analizy regulaminów wynika, że często określają one obowiązki pracowników-twórców, jak chociażby

obowiązek wydania utworu pracodawcy, obowiązek afiliacji, obowiązek współpracy z pracodawcą czy zachowania poufności. Niektóre regulaminy zawierają uregulowania niekorzystne dla pracowników, co należy poddać krytyce.

- 6) Niejasny jest zakres nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę, określany przez przesłanki celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron.
- 7) Naruszenie cudzych praw autorskich przez pracownika, przy wykonywaniu pracy twórczej, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, które ad casum można kwalifikować jako rażące. Tego rodzaju naruszenie może implikować odpowiedzialność materialną pracownika oraz konsekwencje takie jak kara porządkowa lub rozwiązanie stosunku pracy. W przypadku niektórych zawodów, naruszenie praw autorskich może stanowić również delikt dyscyplinarny.
- 8) Poza zasadniczą regulacją, zamieszczoną w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, odmienne zasady w zakresie nabycia praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych, dotyczą utworów naukowych i programów komputerowych. W przypadku utworów naukowych pracodawca, będący instytucją naukową nie nabywa praw autorskich, a jedynie ograniczone prawo do pierwszej publikacji utworu i korzystania, z zawartego w nim, materiału naukowego. W przypadku programów komputerowych nabycie praw autorskich przez pracodawcę ma charakter pierwotny i dotyczy wszystkich pól eksploatacji.

W związku z powyższym regulacja dotycząca zakresu korzystania z praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych wymaga zmiany. W szczególności wskazane jest:

- 1) Zastąpienie przesłanki celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron uregulowaniem, które będzie przewidywało nabycie przez pracodawcę praw autorskich do utworu pracowniczego na wszystkich polach eksploatacji zgodnych z przeznaczeniem utworu w chwili wydania utworu pracodawcy.
- 2) Uregulowanie sytuacji prawnej utworów mieszanych np. naukowych programów komputerowych.

ROZDZIAŁ IV
PRAWA OSOBISTE PRACOWNIKA – TWÓRCY.
OCHRONA NIEMAJĄTKOWYCH PRAW ZWIĄZANYCH
Z TWÓRCZOŚCIĄ W STOSUNKACH PRACY

4.1.AUTORSKIE PRAWA OSOBISTE

4.1.1. Uwagi wstępne

Jednym z obszarów potencjalnego konfliktu interesów stron stosunku pracy dotyczących twórczości pracowniczej jest obszar wykonywania autorskich praw osobistych pracownika – twórcy. Na tym obszarze ścierają się z jednej strony niezbywalne i nieprzenoszalne prawa autorskie pracownika – twórcy, a z drugiej prawo pracodawcy do korzystania z rezultatów pracy twórczej i ich możliwie szerokiego wykorzystania. Rozwój techniki i technologii sprzyja pojawianiu się coraz to innych sposobów rozpowszechniania twórczości i nowych jej form, które komercjalizowane są przez pracodawców. Szerokie rozumienie przedmiotu ochrony prawa autorskiego, powoduje iż ochrona ta formalnie obejmuje praktycznie każdy przejaw działalności, posiadającej pierwiastek twórczy. Faktycznie jednak nie zawsze prawa autorskie są respektowane, a często nawet uprawniony nie ma w tym zakresie interesu.

Z uwagi na rozwój technologiczny i konieczność posługiwania się narzędziami informatycznymi i środkami produkcji, komercjalizacja twórczości niejednokrotnie wymaga procesów kosztownych i skomplikowanych. W efekcie twórcy często działają w ramach stosunku pracowniczego. Z formalnego punktu widzenia na opisanym obszarze spotykają się trzy regulacje prawne – prawa pracy, prawa autorskiego oraz prawa cywilnego, co wiąże się z szeregiem ciekawych, problematycznych zagadnień w procesie stosowania prawa. Rodzą się zatem pytania o odpowiednie mechanizmy rozstrzygania konfliktów i wyważenia interesów – interesu ekonomicznego pracodawcy, przejawiającego się w możliwie najszerszym skomercjalizowaniu utworów, i interesów pracownika takich zabezpieczenie więzi z utworem, samorealizacja, rozwój osobisty, wreszcie godziwa zapłata. Realizacja kompetencji twórczych pracownika w ramach zatrudnienia skłania zatem do stawiania pytań o właściwy balans pomiędzy osiągnięciem rezultatów gospodarczych pracy, a jej humanizacją. Celem jest zoptymalizowanie korzyści dla obu stron, gdyż niewątpliwie komfort pracy, również w znaczeniu

budowania poczucia własnej wartości, wzajemnego zaufania i właściwych relacji, sprzyja osiągnięciu dobrych wyników pracy, w tym (a może nawet w szczególności) aktywnej pracy twórczej⁷⁶². Jednym z podstawowych filarów właściwej organizacji jest jasność obowiązujących reguł i poszanowanie wzajemnych praw.

4.1.2. Pojęcia ogólne

Prawa autorskie, według systematyki ustawowej, podzielone zostały na prawa, mające charakter majątkowy oraz prawa osobiste. Przyjęta w polskim prawie autorskim zasada dualizmu nawiązuje do koncepcji francuskiej. Opiera się ona na założeniu, że w odniesieniu do tego samego przedmiotu mogą równolegle i niezależnie od siebie istnieć dwa rodzaje praw podmiotowych, które chronią różne interesy autora. Prawa majątkowe monopolizują przede wszystkim komercyjną eksploatację dobra intelektualnego. Osobiste prawa roztaczają pieczę nad niemajątkowymi interesami związanymi z twórczością autora⁷⁶³. Odmienne regulacje występują między innymi w prawie amerykańskim, gdzie oparto się na założeniu przyznania majątkowej ochrony dziełom autorów w interesie publicznym, a prawa osobiste traktuje się zasadniczo jako zagadnienie leżące poza obszarem właściwego prawa autorskiego⁷⁶⁴. Z kolei w prawie niemieckim występuje monistyczna koncepcja praw autorskich, oparta na założeniu istnienia jednego prawa autorskiego o charakterze osobisto-majątkowym⁷⁶⁵.

W polskim systemie prawa autorskie majątkowe są przenoszalne i ograniczone w czasie, a prawa osobiste chronią więź twórcy z utworem, są przypisane wyłącznie twórcy, mają charakter niezbywalny i nie można się ich zrzec. Jest regułą, że twórcy czują się emocjonalnie związani ze swoimi utworami i z tego powodu związek autora z jego utworem bywa określany jako paternalistyczny, a utwory są nazywane płodami ducha⁷⁶⁶. Niezbywalność autorskich praw osobistych, czyni je prawami o charakterze statycznym - zawsze związanymi z osobą twórcy, podczas gdy autorskie prawa majątkowe są prawami dynamicznymi („idą za nabywcą”). Statyczny charakter praw osobistych może pozostawać w kolizji z dynamizmem praw majątkowych, ze względu na fakt, że łańcuch obrotu prawami majątkowymi jest praktycznie nieskończony, co oznacza, że każdy

⁷⁶² B. Jakimiuk, *Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, Lublin, 2016, nr 4, s. 43-45.

⁷⁶³ A. Niewęglowski [w:] *Prawo autorskie. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 225.

⁷⁶⁴ A. Michalak [w:] *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, A. Michalak (red.), Warszawa 2019, s. 119.

⁷⁶⁵ T. Konach, *Autorskie prawa osobiste w ustawodawstwach Francji i Republiki Federalnej Niemiec – analiza prawnoporównawcza*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 2014, nr. 3, s. 107.

⁷⁶⁶ E. Ferenc-Szydełko (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz. Wyd. 4*, Warszawa 2021, s.105-106.

kolejny nabywca praw majątkowych musi respektować prawa osobiste pierwotnego twórcy, nawet jeżeli go nie zna i nigdy nie łączyła go z nim żadna umowa⁷⁶⁷. W związku z szerokim katalogiem utworów, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, w zakres tego pojęcia wpisują się również wytwory takie jak chociażby instrukcje, dokumentacje techniczne, utwory reklamowe. W literaturze podnosi się, że ochrona praw autorskich osobistych nie powinna być jednakowa dla każdego rodzaju utworu, a jej intensywność powinna zależeć od intensywności więzi z utworem (między innymi K. Grzybczyk⁷⁶⁸). Koncepcja taka byłaby niezwykle przydatna również z punktu widzenia praw osobistych do utworów pracowniczych, o czym niżej. W tym duchu zdaje się zmierzać również koncepcja opracowana przez A. Dietza, który stworzył katalog kryteriów, które miałyby decydować o granicach dozwolonego korzystania z praw przynależnych innemu podmiotowi tzw. *fair use*⁷⁶⁹. Do kryteriów tych miałyby należeć:

- 1) rodzaj, wartość i przeznaczenie dzieła,
- 2) charakter i zakres modyfikacji,
- 3) odwracalny lub nieodwracalny charakter zmian,
- 4) okoliczności stworzenia utworu w ramach stosunku pracy,
- 5) okoliczności, czy zamawiający miał wpływ na ostateczny kształt dzieła.

Zastosowanie konstrukcji *fair use* miałyby się odnosić do utworów o stosunkowo niskim stopniu więzi twórcy z utworem, w szczególności do utworów o charakterze technicznym, a zatem również w dużej mierze utworów pracowniczych.

Przedmiot ochrony autorskich praw osobistych jest niejednolicie postrzegany. Ustawodawca posłużył się określeniem, że prawa te chronią więź twórcy z utworem. Zdaniem części przedstawicieli doktryny właśnie ta więź stanowi właściwy przedmiot autorskich praw osobistych, a poszczególne prawa, zamieszczone w art. 16 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, stanowią jej emanację i pozwalają na uszczegółowienie jej zakresu pojęciowego⁷⁷⁰. Zdanie odmienne wyraża między innymi E. Wojnicka uznająca, że więź stanowi kategorią pozaprawną, jest tylko motywem dla przyznania twórcy praw, lecz nie dobrem osobistym ani prawem osobistym⁷⁷¹.

⁷⁶⁷ A. Michalak (red.), *Ustawa o prawie autorskim...*, s. 125.

⁷⁶⁸ K. Grzybczyk, *Autorskie prawa osobiste twórcy reklamy*, „Rejent”, 1998, nr 11, s. 42.

⁷⁶⁹ J. Barta, R. Markiewicz [w:] M. Czajkowska-Dąbrowska, Z. Cwiągalski, K. Felchner, E. Traple, J. Barta, R. Markiewicz, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, wyd. V, Warszawa 2011, s. 171; A. Dietz, *Das Droit Moral des Urhebers im neuen französischen und deutschen Urheberrecht*, München 1968.

⁷⁷⁰ A. Wojciechowska, *Autorskie prawa osobiste twórców dzieła audiowizualnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, 1999, nr 72, s. 27.

⁷⁷¹ E. Wojnicka, *Ochrona autorskich dóbr osobistych*, Łódź 1997, s. 92.

M. Wyrwiński traktuje art. 16 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jako przepis, który stanowi prawne usankcjonowanie istniejącej rzeczywistej więzi twórcy z utworem, do powstania której wystarczającą przesłanką jest ustalenie utworu, zgodnie z wymogami prawa autorskiego⁷⁷². J. Błęszyński wskazuje, że więź twórcy z utworem jako kategoria, za pomocą której opisuje się zazwyczaj istotę autorskich dóbr osobistych, jest jedynie uogólnieniem, skrótem myślowym odnoszącym się tylko do jednego z przejawów tego typu dóbr, tj. wyodrębnienia wyniku procesu twórczego. Tymczasem w konstrukcji autorskiego dobra osobistego nie można ponad miarę akcentować aspektów subiektywnych sprowadzających się do, niekiedy chwiejnej, uczuciowej relacji między twórcą a jego dziełem, lecz należy dostrzegać szerszy kontekst społeczny, uznając utwór jako dobro kultury, będące określoną trwałą wartością⁷⁷³.

Katalog autorskich praw osobistych zamieszczony został w art. 16 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Nie jest to zestaw wyczerpujący. Kilka innych uprawnień o charakterze osobistym można znaleźć również w dalszej części ustawy. Katalog ten może być uzupełniony również o inne prawa, w zależności od konkretnej sytuacji, powodującej nieznaną dotychczas naruszenie⁷⁷⁴. Wypada ponadto wspomnieć, że w odniesieniu do programów komputerowych (art. 77 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych) i utworów audiowizualnych (art. 71 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych), katalog autorskich praw osobistych został ograniczony.

Prawa autorskie osobiste, wskazane w art. 16 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, to prawa do:

- 1) autorstwa utworu;
- 2) oznaczenia utworu swoim nazwiskiem lub pseudonimem albo do udostępniania go anonimowo;
- 3) nienaruszalności treści i formy utworu oraz jego rzetelnego wykorzystania;
- 4) decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności;
- 5) nadzoru nad sposobem korzystania z utworu.

Poza art. 16 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych znalazły się prawo sprzeciwu wobec zniszczenia dzieła (art. 32 ust. 2 ustawy o prawie autorskim

⁷⁷² M. Wyrwiński, [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze. T.I.*, (red.) R. Markiewicz, Warszawa 2021, s.478.

⁷⁷³ J. Błęszyński, [w:] T. Szymanek (red.), *Naruszenia praw na dobrach niematerialnych*, Warszawa 2001, s. 49–50.

⁷⁷⁴ K. Grzybczyk, *Autorskie prawa osobiste...*, s. 44.

i prawach pokrewnych), prawo wydania publikacji zbiorowej (art. 62 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych), prawo do wycofywania utworu z obrotu ze względu na interesy twórcze (art. 56 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych).

W ustawie autorskiej występują również uprawnienia, które nie zostały zakwalifikowane wprost do żadnej z wyżej opisanych kategorii, mające charakter mieszany, a mianowicie unormowania dotyczące wykonywania praw zależnych (art. 2 i 46 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych) oraz obowiązku udostępnienia przez osobę trzecią egzemplarza utworu celem umożliwienia wykonywania praw autorskich do utworu (art. 52 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych).

Powyższe ogólne uwagi, mające głównie charakter odniesienia do norm *stricte* z zakresu prawa autorskiego, są o tyle istotne, że mają bezpośredni wpływ na prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Pracodawca ma niewątpliwie interes w dążeniu do możliwie szerokiego korzystania z efektów pracy pracowników, bez ograniczeń wynikających z możliwości skorzystania przez pracownika z uprawnień osobistych, co może pozostawać w kolizji z interesem pracownika do ochrony i korzystania z przysługujących mu uprawnień. Jednocześnie niejednolitość wykładni samego prawa autorskiego i brak jednoznacznych rozstrzygnięć ustawowych w kwestiach, można by rzec, pierwszorzędnych, takich jak chociażby charakter praw osobistych i ich katalog, prowadzi do niepewności prawnej. Z drugiej strony praktyka niejednokrotnie daleko odbiega od modelu ustawowego, a strony stosunku pracy bywają nawet nieświadome swoich praw i ograniczeń.

4.1.3. Poszczególne autorskie prawa osobiste

4.1.3.1. Prawo do integralności utworu, prawo do nadzoru autorskiego

Spośród praw autorskich osobistych, wskazanych w art. 16 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, z punktu widzenia stosunków pracowniczych, najbardziej konfliktogenne wydaje się prawo do integralności utworu. Prawo do nienaruszalności treści i formy utworu (prawo do integralności)⁷⁷⁵ oznacza uprawnienie do zakazania osobom trzecim deformacji, zniekształcenia czy okaleczenia utworu. Prawo to pojmowane w sposób kategoriyczny, prowadziłoby do konieczności przyjęcia, iż jakiegokolwiek zmiany w utworze bez zgody twórcy są niedopuszczalne, na każdym etapie jego tworzenia. Tak pojmowane prawo wydaje się notorycznie łamane, w tym do naruszania (czy raczej jego niewykonywania) dochodzi na gruncie stosunków pracy. Jak

⁷⁷⁵ Art. 16 pkt 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

jednak wskazuje się w piśmiennictwie i judykaturze ściśle pojmowana zasada nienaruszalności treści i formy utworu jest nierealna⁷⁷⁶, a należy badać czy dokonane zmiany prowadzą do naruszenia więzi pomiędzy twórcą, a utworem⁷⁷⁷. Co więcej działania zmierzające do uniemożliwienia, a nawet tylko utrudnienia dokonywania koniecznych zmian (na przykład w realizacjach budowlanych projektu), z powoływaniem się na autorskie prawo osobiste, mogą stanowić nadużycie prawa, zważywszy, że prawo osobiste (art. 16 prawa autorskiego) ma charakter monopolistyczny, czyli służy wyłącznie twórcy i nigdy nie wygasa (jest wieczyste)⁷⁷⁸.

Zakres prawa do integralności różnicuje się między innymi w zależności od podstawy jego eksploatacji. W efekcie intensywność prawa do integralności jest uzależniona od rodzaju utworu i form jego eksploatacji, brak jest jednak jednoznacznych reguł, decydujących o tym co jest dozwolone, a co nie. Dozwolone są niewątpliwie takie ingerencje, które: 1) dopuszczone zostały przez prawo (na przykład parodia), 2) są bezwzględnie konieczne (na przykład ze względów technicznych, technologicznych, bezpieczeństwa), 3) które nie wpływają na odbiór całości utworu przez jego odbiorcę i mają charakter „drobnych” zmian⁷⁷⁹. Naruszenie prawa do integralności może polegać na usunięciu z dzieła określonych elementów, dodaniu elementów obcych (na przykład podkład muzyczny, ilustracje), zmianie kompozycji. W orzecznictwie uznano również za naruszenie prawa do integralności zmianę elementów funkcjonalnych, jeżeli mają one wpływ na odbiór dzieła. Co istotne, przedmiotem prawa autorskiego są również utwory nieukończone, w tym na przykład plany, zarysy, szkice, rysunki, modele i projekty - w tym między innymi przeznaczone dla przemysłowego produkowania określonego dzieła⁷⁸⁰. I tak za naruszenie prawa do integralności uznaje się w przypadku:

- 1) utworów architektonicznych - przebudowę, nadbudowę, zmianę elewacji itd.,
- 2) utworów piśmienniczych – wprowadzenie korekt⁷⁸¹, skrótów, dodanie elementów obcych (ilustracji⁷⁸², przypisów),

⁷⁷⁶ J. Barta, R. Markiewicz, *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, 2011, s. 173.

⁷⁷⁷ Wyrok SN z 21.03.2014 r. IV CSK 407/13, LEX nr 1480340.

⁷⁷⁸ E. Ferenc-Szydełko, *Prawo autorskie do utworów architektonicznego i architektoniczno-urbanistycznego w różnych formach jego wyrażenia*, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne. Prace z Zakresu Prawa Ochrony Dóbr Kultury i Własności Intelektualnej”, 2011, nr 8, s.145.

⁷⁷⁹ Wyrok SA w Krakowie z 29.10.1997 r., I ACa 477/97, LEX nr 533708.

⁷⁸⁰ Wyrok SN z 20.06.1988 r. II CR 178/88, Legalis nr 70249.

⁷⁸¹ Wyrok SN I CR 624/75 z 31.10.1975, Legalis nr 19073.

⁷⁸² Wyrok SN z 14.11.1973 r. II CR 531/73, LEX nr 64159.

3) utworów audiowizualnych – zmiana treści napisów⁷⁸³, wycięcie fragmentu filmu, koloryzacja filmu czarno-białego,

4) utworów plastycznych i fotograficznych – dodanie fragmentów ilustracji, wycięcie, zmiana kolorystyki, opatrzenie ilustracji komentarzami.

Wypada dodać, że nie stanowi naruszenia prawa do integralności stworzenie utworu zależnego⁷⁸⁴. Zasada ta ma znaczenie w szczególności w przypadku utworów muzycznych, gdzie wszelkiego typu *remiksy*, *covery*, mieszanki utworów, przeróbki z muzyki poważnej na jazz, uznawane są przeważnie za utwory zależne, nienaruszające prawa do integralności.

W zakresie prawa do nienaruszalności treści i formy utworu mieści się również prawo do rzetelnego wykorzystania utworu, a za jego naruszenie uważane są zachowania wypaczające jego sens, nadmiernie i stronniczo uwypuklające tylko jeden aspekt dzieła, sprzeczne z zamysłem autora widocznym dla obiektywnego i uczciwego obserwatora. Taki charakter ma również niedbałe wydanie, wystawienie lub inna postać udostępnienia utworu, uchybiająca wymaganiom starannego upublicznienia, szanującego interesy niemajątkowe twórcy, które podlegają ochronie⁷⁸⁵. Wobec braku definicji legalnej zwrotu „rzetelne wykorzystanie utworu”, uznaje się za wskazane sięgnięcie do kryteriów określonych w art. 49 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zgodnie z którymi sposób korzystania z utworu powinien być zgodny z charakterem i przeznaczeniem utworu oraz przyjętymi zwyczajami. Przepis ten ma charakter klauzuli generalnej, zastępującej dyspozycje stron umowy i zezwalającej na odtworzenie zakresu uprawnień korzystającego z utworu⁷⁸⁶.

⁷⁸³ Wyrok SA w Warszawie z 20.9.2012 r., VI ACa 314/12, Legalis nr 740947.

⁷⁸⁴ "(...) *uprawnienie do wykonywania prawa zależnego jest uprawnieniem majątkowym, zaś jego przeniesienie na innych podmiot nie pozbawia twórcy praw osobistych do utworu, w tym prawa do jego integralności. Niemniej, twórca utworu pierwotnego, przenosząc powyższe uprawnienia na inny podmiot musi liczyć się z sytuacją, w której w ramach realizacji tych uprawnień podmiot ten dokona zmian, które mogą okazać się niezgodne z pierwotną intencją twórcy. Na tym bowiem właśnie polega istota wykonywania praw zależnych do utworu, w tym tworzenia jego opracowań, które z natury swej zwykle prowadzą do naruszenia w pewnym stopniu integralności dzieła pierwotnego. Naturalnym jest zatem, iż poprzez wyzbycie się przez twórcę uprawnień o charakterze stricte majątkowym (art. 46 pr.aut.), jednocześnie osłabieniu muszą ulec również przysługujące mu prawa autorskie osobiste do utworu (art. 16 pr.aut.). Stworzenie i posługiwanie się projektem budowlanym zamiennym do Projektu uprawnionego przez podmiot do tego uprawniony, samo w sobie nie może zatem być traktowane jako naruszenie praw autorskich osobistych uprawnionego. Tym bardziej, iż jak wynika z dokumentacji, projekt obowiązanej został stosownie oznaczony wraz ze wskazaniem jego imienia i nazwiska)" postanowienie SA w Krakowie z 4.4.2016 r., I ACz 473/16, Legalis nr 1435218.*

⁷⁸⁵ M. Wyrwiński, [w:] *Ustawy autorskie...*, s.514.

⁷⁸⁶ Wyrok SN z 6.12.2013 r. I CSK 109/13, Legalis nr 1066903.

Do korzystania z utworu odnosi się natomiast artykuł 49 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zgodnie z którym jeżeli w umowie nie określono sposobu korzystania z utworu, sposób ten powinien być zgodny z charakterem i przeznaczeniem utworu oraz przyjętymi zwyczajami. Regulacja ta jest w istocie pojemną klauzulą generalną, a oceny pojęcia zgodności z charakterem utworu i zgodności z przeznaczeniem utworu mogą być różne. Również termin „przyjęte zwyczaje” jest niejednoznaczny i zmienny w treści⁷⁸⁷.

Prawa osobiste do integralności, rzetelnego wykorzystania i nadzoru nad sposobem korzystania z utworu w istotny sposób mogą wpływać na zakres korzystania z utworu przez pracodawcę i wchodzą w dość jaskrawą kolizję z niektórymi pryncypialnymi zasadami prawa pracy, do jakich należy zasada korzystania przez pracodawcę z rezultatów pracy pracownika. Zasada ta, dość jednoznaczna, jeżeli mówimy o typowo materialnych efektach pracy pracownika, w przypadku wytworów intelektu przedstawia się dużo bardziej skomplikowanie. Eksploatacja efektów pracy pracownika może okazać się bowiem w istotny sposób ograniczona, jeżeli pracownik skorzysta z przysługujących mu niewątpliwie praw osobistych. Wprawdzie w praktyce wydaje się, że taka ingerencja pracownika zdarza się stosunkowo rzadko, co nie wyklucza, a wręcz dodatkowo uzasadnia, podjęcia w tym zakresie dyskusji naukowej, gdyż jest to pole niewątpliwie ścierających się norm prawa autorskiego i prawa pracy. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z 4 września 2013 r. niezależnie od kwalifikacji prawa autorskiego, pracodawca jest dysponentem wytworu pracy wykonywanej przez pracownika w ramach stosunku pracy, przy wykorzystaniu narzędzi pracodawcy, a w każdym razie wykluczone jest uznanie, aby pracownik swobodnie dysponował efektami pracy (na przykład mógł je zniszczyć lub przekazać podmiotowi zewnętrznemu)⁷⁸⁸. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy zaznaczył, że niezależnie od tego czy dany wytwór ma charakter utworu, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych czy nie, to jeżeli został przygotowany na wyraźne polecenie pracodawcy i dla jego potrzeb, pracodawca miał pełne prawo oczekiwać, że sporządzony w ten sposób dokument pozostanie wyłącznie do jego dyspozycji. Miałoby to wynikać z pracowniczego obowiązku lojalnego zachowania się względem pracodawcy,

⁷⁸⁷ E. Ferenc-Szydełko (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*. Wyd. 3, Warszawa 2016, s. 157.

⁷⁸⁸ Wyrok SN z 4.09.2013 r., II PK 355/12, LEX nr 1408887.

wynikający też z szerszego obowiązku należytego współdziałania z pracodawcą przy wykonywaniu zobowiązania (art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁷⁸⁹

Wątek ten przewija się również w orzecznictwie sądów powszechnych. W jednym z orzeczeń sąd zaznaczył, że zarówno korespondencja e - mail, prowadzona przez pracownika z kontrahentami, zapisana w pamięci komputera służbowego, jak i baza danych kontaktowych, zapisana w służbowym telefonie komórkowym, stanowiły wytwór pracy pracownika, wykonywanej przez niego w ramach stosunku pracy, przy wykorzystaniu narzędzi pracodawcy, którego wyłącznym dysponentem był pracodawca i to do pracodawcy, jako jedyne dysponenta wytworu pracy powoda, należała decyzja o usunięciu bądź pozostawieniu danych w pamięci służbowego sprzętu powoda⁷⁹⁰. Podobne stanowisko zajął Sąd Okręgowy w Siedlcach uznając za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skopiowanie na prywatne nośniki i usunięcie z komputera służbowego przez pracownicę zdjęć z imprez przedszkolnych, scenariuszy imprez przedszkolnych, wzorów dyplomów, zaproszeń, ogłoszeń, itd., w tym wykonanych przez samego pracownika⁷⁹¹. Z drugiej strony pracownik jako twórca ma słuszne powody, aby chronić swoje prawa osobiste i osiągać korzyści ze swojej twórczości, budować dorobek. Styk zatem praw osobistych i kontraktowych uprawnień pracodawcy, jawi się jako ciekawe pole do dyskusji. W jaki sposób zatem pogodzić opisane prawa pracodawcy z uprawnieniami osobistymi pracownika, mogącymi wchodzić z nimi w interakcję.

Na zasadność redukcji prawa do integralności wskazuje się w szczególności w odniesieniu do dzieł użytkowych, w tym właśnie utworów pracowniczych. Odniesienia do utworów pracowniczych w tym kontekście pojawiają się u wielu autorów i od lat zauważana jest potrzeba uwzględnienia specyfiki stosunków pracy przy ocenie prawa do integralności. W tym aspekcie M. Szaciński zwrócił uwagę na uprawnienia pracodawcy do wpływania na kształtowanie się dzieła, tworzonego przez pracownika, i istnienie stosunku podporządkowania. Jak pisze ten autor pracodawca może udzielać twórcy wskazówek, a także zlecać innym pracownikom udział w tworzeniu dzieła oraz dokonywać zmian w utworze, jednakże ograniczonych zakresem normalnej działalności zakładu pracy⁷⁹². Zdaniem M. Szacińskiego uzasadnieniem naruszania integralności

⁷⁸⁹ Wyrok SN z 9.07.2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035.

⁷⁹⁰ Wyrok SR we Wrocławiu z 15.06.2016 r., X P 1007/15, LEX nr 2074065.

⁷⁹¹ Wyrok SO w Siedlcach z 26.05.2015 r., IV Pa 54/13, LEX nr 1940488.

⁷⁹² M. Szaciński, *Zmiany w utworze naruszające prawo autora do integralności dzieła*, Palestra, 1986, 30/7(343), 42-43; cyt. tam M. Hunziker: *Urheberrecht nach beendetem Arbeitsverhältnis*, „Archiv für

dzieła i zakresu zmian w dziele może być dążenie do uzyskania optymalnej przydatności dzieła do realizacji celów gospodarczych, kulturalnych lub społecznych działalności zakładu pracy, w granicach jednak zobowiązań pracownika, wynikających z kodeksu pracy, zakresu obowiązków i poleceń pracodawcy oraz zadań jednostki zatrudniającej, wynikających z aktów wewnątrzorganizacyjnych⁷⁹³. Podobnie wypowiedają się J.Barta i R.Markiewicz, którzy twierdzą, że przy ocenie zakresu dopuszczalnych zmian w utworze pracowniczym, należy brać pod uwagę okoliczności wykonywania obowiązków służbowych pod nadzorem pracodawcy i kierując się jego wytycznymi⁷⁹⁴. J.Sieńczyło-Chlabicz podaje również, że wykonywanie przez pracownika prawa do nienaruszalności treści i formy utworu również wydaje się ograniczone, w szczególności w przypadku przyjęcia, że do zakresu praw nabywanych przez pracodawcę należą także autorskie prawa zależne⁷⁹⁵.

Rodzi się wobec tego pytanie czy specyfika stosunków pracy i utworów pracowniczych może zostać w dostateczny sposób uwzględniana w drodze wykładni istniejących norm prawnych czy też wymaga wprowadzenia zmian ustawowych. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 13 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych brak zawiadomienia twórcy w terminie sześciu miesięcy od dostarczenia utworu pracodawcy o jego nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia od dokonania określonych zmian w wyznaczonym w tym celu odpowiednim terminie, skutkuje uznaniem, że utwór został przyjęty bez zastrzeżeń. Strony mogą określić inny termin. W doktrynie wskazuje się, że podstawową funkcją tego przepisu jest określenie momentu przyjęcia utworu przez pracodawcę, a tym samym przejścia na niego praw autorskich majątkowych. Aspekt związany z wprowadzaniem zmian do utworu jest natomiast jedynie wzmiankowany, aczkolwiek w mojej ocenie należy się tej regulacji przyjrzeć bliżej, wynika z niej bowiem wprost, że pracodawca może żądać wprowadzenia zmian w utworze. Przywołany przepis stanowi w jakimś sensie odpowiednik art. 55 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zgodnie z którym, jeżeli zamówiony utwór ma usterki, zamawiający może wyznaczyć twórcy odpowiedni termin do ich usunięcia, a po jego bezskutecznym upływie może od umowy odstąpić lub żądać

Urheber — Film — Funk — und Theater-recht”, 1985, t. 101, s. 66; R. Plaisant: *L’auteur salarié et la propriété littéraire et artistique*, „*Le droit d’auteur*”, 1977, nr 10, s. 264.

⁷⁹³ M. Szaciński, *Zmiany w utworze...*, s.42-43.

⁷⁹⁴ J. Barta, R. Markiewicz, *Prawo autorskie...*, 2013, s. 111.

⁷⁹⁵ J. Sieńczyło-Chlabicz (red.), *Komercjalizacja i transfer wyników badań naukowych i prac rozwojowych z uczelni do gospodarki. Komentarz – nowe regulacje*, Warszawa 2019, s. 72-73.

odpowiedniego obniżenia umówionego wynagrodzenia, chyba że usterki są wynikiem okoliczności, za które twórca nie ponosi odpowiedzialności, a jeżeli zamawiający nie zawiadomi twórcy w terminie sześciu miesięcy od dostarczenia utworu o jego przyjęciu, nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia od dokonania określonych zmian w wyznaczonym w tym celu odpowiednim terminie, uważa się, że utwór został przyjęty bez zastrzeżeń, przy czym strony mogą określić inny termin. Odnotować należy jednak tę różnicę, że art. 55 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych mówi o usterekach, a art. 13 tejże ustawy stanowi wyłącznie o dokonaniu zmian, co – jak się wydaje – wskazuje na prawo żądania nie tylko usunięcia usterek, ale wprowadzenia zmian oczekiwanych przez pracodawcę, niekoniecznie rozumianych jako wady. A. Michalak podnosi, że rola art. 13 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w tym zakresie jest nieistotna, gdyż pracodawca z racji stosunku pracy zawsze może wydać pracownikowi polecenie ponownego wykonania dzieła lub wprowadzenia w nim poprawek nawet po upływie sześciomiesięcznego okresu wskazanego w tym przepisie. Co więcej pracownik nie może odmówić pracodawcy wprowadzenia poprawek do utworu pracowniczego po upływie sześciomiesięcznego okresu do zgłoszenia zastrzeżeń, gdyż w tym zakresie należy uznać prymat obowiązku pracowniczego nad regulacją prawnautorską zawartą w art. 13 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁷⁹⁶. Również D. Flisak uważa, że zaniechanie przez pracownika dokonania zmian w utworze zgodnie z żądaniem pracodawcy w konsekwencji doprowadzi do braku przyjęcia utworu. W wyniku takiej sytuacji jedynym uprawnionym do niego pozostanie pracownik-twórca. Konsekwencje takiego zachowania, będącego zaniechaniem wykonania obowiązku pracowniczego, można rozważać na płaszczyźnie przepisów prawa pracy⁷⁹⁷. Na istotną rolę kierownictwa pracodawcy w kształtowaniu specyfiki utworów pracownicznych zwraca uwagę P. Strzałkowski, który wskazuje, że kierownictwo to ogranicza swobodę twórczą pracownika, a w skrajnych przypadkach może przesądzić o braku możliwości uznania danego dzieła za utwór pracowniczny⁷⁹⁸. J. Ożegalska-Trybalska podnosi, że potrzeba zmian, modyfikacji utworu pierwotnego może nastąpić również po upływie 6-miesięcznego terminu, a pracownik, który go stworzył, jest najbardziej właściwą osobą, żeby to zrobić. Pojawia się jednak pytanie (na które odpowiedź nie wpływa na ewentualne

⁷⁹⁶ A. Michalak (red.), *Ustawa o prawie autorskim...*, s. 104-105.

⁷⁹⁷ D. Flisak [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Gdańsk 2018, s. 203.

⁷⁹⁸ P. Strzałkowski, *Wybrane zagadnienia dotyczące utworów pracownicznych*, „Monitor Prawa Pracy”, 2014, nr 4, s. 186.

konsekwencje niewykonania polecenia służbowego na podstawie prawa pracy), czy pracownik może odmówić wykonania polecenia pracodawcy z powołaniem się na wykonywanie swoich autorskich praw osobistych do utworu, na przykład takich jak prawo do integralności utworu czy prawo nadzoru nad korzystaniem z utworu (przy założeniu, że na mocy umowy o pracę lub złożonego w tym zakresie oświadczenia nie wyraził zgody na ich wykonywanie przez pracodawcę)⁷⁹⁹.

Wskazuje się również, że zmiany objęte żądaniem pracodawcy, o którym mowa w art. 13 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych powinny być „określone”, co należy rozumieć jako wymóg, aby były one na tyle precyzyjne i zrozumiałe dla pracownika, żeby był on w stanie je wprowadzić. Z przepisu nie wynika, o jakie zmiany chodzi. R.M. Sarbiński podaje, że pod pojęciem zmian należy rozumieć zarówno usunięcie usterek (na przykład błędów językowych czy gramatycznych), jak i zmian o charakterze merytorycznym (na przykład wydawca prasowy żąda od dziennikarza śledczego usunięcia fragmentów artykułu, niemających dostatecznej podstawy w zgromadzonych materiałach, więc publikacja tych fragmentów stwarza ryzyko naruszenia dóbr osobistych)⁸⁰⁰.

Należy zatem uznać, iż zarówno z ogólnych norm kodeksu pracy, przewidujących prawo pracodawcy do wydania pracownikowi poleceń, jak i z samej ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wynika prawo pracodawcy do narzucenia twórcy kształtu utworu, pod rygorem sankcji związanych z naruszeniem obowiązków pracowniczych. Prowadzi to do pewnego paradoksu polegającego na tym, że korzystanie przez pracownika z przysługujących mu uprawnień osobistych (sprzeciw wobec zmian w utworze) może jednocześnie oznaczać naruszenie obowiązków pracowniczych. Można rozpatrywać następujące rozwiązania tego konfliktu. Po pierwsze należy rozważyć przyjęcie tezy, że prawo do integralności utworu jest w przypadku stosunków pracowniczych ograniczone (skoro pracodawca może zażądać praktycznie każdej zmiany). Wówczas pracownik, sprzeciwiający się zmianom, faktycznie narusza obowiązki pracownicze, ale nie ma kolizji pomiędzy wykonywaniem prawa do integralności (skoro w jakiejś mierze ono mu nie przysługuje). W drugim wariantcie należałoby przyjąć, że prawo pracownika do integralności jest nieograniczone,

⁷⁹⁹ J. Ożegalska-Trybalska [w:] *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych* [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze*. Tom I, red. R. Markiewicz, Warszawa 2021, s. 436.

⁸⁰⁰ R.M. Sarbiński [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. W. Machała, Warszawa 2019, s. 381.

a pracownik zawsze może skorzystać z tego prawa, przy czym skutkuje to naruszeniem obowiązków pracowniczych. Trzecia możliwość to przyjęcie, że pracownik twórca korzysta w pełni z prawa do integralności utworu pracowniczego, ale nie może z niego korzystać w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem utworów pracowniczych (zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa).

Przypadek pierwszy wiązałby się z dość niebezpiecznym założeniem istotnego ograniczenia prawa do integralności i otwierał szereg dalszych komplikacji. Mianowicie skoro prawo pracownika do integralności jest ograniczone (o ile w ogóle coś z niego pozostaje), a pracodawca ma prawo żądać wprowadzenia zmian, to w razie sprzeciwu pracownika, może sam tych zmian dokonać albo je zlecić (żądanie ma charakter roszczeniowy). Wydaje się, że konsekwencje dla twórcy w tym wariantcie są zbyt daleko idące. Drugi wariant pozostawia, w mojej ocenie, nieusuwalny mankament polegający na powstaniu niespójności systemu prawnego (pracownik-twórca korzystając ze swoich praw osobistych do utworu, jednocześnie naruszałby swoje obowiązki względem pracodawcy). Najbardziej przydatna wydaje się opcja trzecia. Należałoby jednak opowiedzieć się za wprowadzeniem w tym zakresie unormowania ustawowego. Samo odwoływanie się do wyjątkowej konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego jest bowiem niewskazane i nie sprzyja pewności obrotu. Celowe byłoby zatem wprowadzenie uregulowania, które określiłoby w jakim zakresie pracodawca może żądać wprowadzenia zmian w utworze (a zatem może – w razie zaniechania ze strony pracownika-twórcy – sam ich dokonać), przy jednoczesnym pozostawieniu twórcy prawa do skutecznego sprzeciwu w niektórych przypadkach. Oczywiście znalezienie formuły generalnej, przy tak szerokim i różnorodnym katalogu utworów, może być trudne, ale nie oznacza to że nie jest to możliwe, a przynajmniej że nie wpłynie na lepszą jakość legislacji. Z uwagi na bardzo szeroki wachlarz rodzajów twórczości pracownicznej, niewątpliwie trudno o wypracowanie zasady generalnej. Zupełnie inaczej, pod względem aksjologicznym, przedstawia się bowiem twórczość na przykład pracowników naukowych, inaczej twórców kultury, a jeszcze inaczej twórczość o charakterze technicznym, specjalistycznym czy typowo użytkowym. W tych ostatnich przypadkach wydaje się, że zakres ingerencji pracodawcy w treść utworu powinien być większy, w szczególności uwzględniając jego odpowiedzialność i zobowiązania wobec osób trzecich. We wszystkich tych przypadkach, gdzie wiodącą funkcją utworów jest ich wartość użytkowa, a nie artystyczna czy naukowa, optować należy za szerokim prawem pracodawcy do ingerencji w treść utworu. Jako przykład można tutaj wskazać ekspertyzy techniczne,

opinie prawne, utwory architektoniczne. W przypadku tych utworów ich wartość merytoryczna przekłada się na możliwość komercjalizacji utworu, jego użytkową przydatność i merytoryczną poprawność. Konieczne wydaje się w tym wypadku ustalenie kryterium celowości wprowadzanych zmian ze względu na treść przepisów prawa czy normy techniczne. Za dopuszczalne należałoby uznać również zmiany drobne. Kolejnym kryterium mógłby być uzasadniony interes pracodawcy lub podmiotu zamawiającego. Zagadnienie wypracowania kryteriów, dopuszczających ingerencję czy odstępstwa od bezwzględnego stosowania prawa do integralności, podnosi się w szczególności w odniesieniu do utworów architektonicznych, które wszakże często są również tworzone czy współtworzone przez pracowników. W przypadku tych utworów w sposób szczególny ujawnia się konflikt pomiędzy prawami osobistymi twórcy, a prawami inwestora czy właściciela obiektu. Podnosi się, że brak regulacji ustawowych, które wyważałyby interesy twórców i inwestorów oraz właścicieli obiektów, powoduje że ustalenia dokonywane są *ad casum*, co nie sprzyja pewności obrotu, a zatem wskazana jest interwencja ustawodawcy⁸⁰¹. Niewystarczająca wydaje się przy tym regulacja art. 49 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, z której wynika, że następcą prawnym, choćby nabył całość autorskich praw majątkowych, nie może, bez zgody twórcy, czynić zmian w utworze, chyba że są one spowodowane oczywistą koniecznością, a twórca nie miałby słusznej podstawy im się sprzeciwić. Przesłanki dopuszczające dokonanie zmian w utworze zostały określone w tym wypadku zbyt restrykcyjnie, gdyż zawężone są do wystąpienia konieczności. Natomiast słuszne interesy inwestora, a tym bardziej właściciela obiektu, uzasadniają ich poszerzenie o inne przypadki zmian, szczególnie takich o charakterze funkcjonalnym. Jak postuluje M. Łuc mogłoby się to dokonać poprzez wprowadzenie domniemania zgody twórcy na wprowadzenie zmian w utworze, przy wyposażeniu go w prawo anonimowości (nieprzypisywania) autorstwa, jeżeli jego zdaniem zmiany prowadzą do utraty przez dzieło indywidualnego piętna twórcy⁸⁰². Tym bardziej w przypadku utworów pracowniczych, zakres praw, którymi dysponuje pracodawca architekta powinien zostać skorelowany z zakresem praw inwestora, który może żądać od pracodawcy, a wykonawcy swojego projektu, wprowadzania określonych zmian.

⁸⁰¹ M. Łuc, *Prawo do integralności utworu architektonicznego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, 2009, nr 2, s. 74-96.

⁸⁰² Tamże, s. 74-96.

Stoję również na stanowisku, iż pracodawca powinien dysponować prawem do wykorzystania wykonanych przez pracownika utworów nieustalonych na przykład szkiców, notatek, o ile zostały one stworzone w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych. Powyższych zasad nie należy stosować do utworów naukowych, których wykorzystanie zostało słusznie ograniczone.

Tak poszerzony katalog dopuszczalnych ingerencji w treść utworu powinien być powiązany z wprowadzeniem pewnych mechanizmów równoważących oraz wyposażeniem pracownika w dodatkowe kompetencje. Konieczne byłoby wprowadzenie na rzecz pracownika prawa do sprzeciwienia się takim zmianom, które mogłyby przenieść ujmę jego czci lub dobremu imieniu. Postanowienie takie pozostawałoby w zgodzie z treścią art. 6-bis ust. 1 Konwencji berneńskiej⁸⁰³, zgodnie z którym niezależnie od praw majątkowych, a nawet po przeniesieniu tych praw, autor zachowuje prawo dochodzenia autorstwa dzieła oraz sprzeciwienia się wszelkiemu zniekształceniu, okaleczeniu lub innej zmianie albo wszelkiemu innemu działaniu na szkodę dzieła, które mogłyby przenieść ujmę jego czci lub dobremu imieniu.

Warto natomiast odnotować, iż istnieją normy szczególne, które ograniczają dodatkowo swobodę pracodawcy w zakresie wprowadzania zmian do utworów ze względu na przyznaną pracownikowi twórcy daleko posuniętą samodzielność decyzyjną. Szereg praw i obowiązków, mających związek z realizacją autorskich praw osobistych (również w zatrudnieniu) wynika z ustaw szczególnych, dotyczących poszczególnych grup zawodowych oraz wydawanych na ich podstawie aktów prawa korporacyjnego, najczęściej kodeksów etycznych. Jako przykład można wskazać pracowników zatrudnionych na stanowiskach radców prawnych⁸⁰⁴, specjalistów w opiniodawczych zespołach sądowych specjalistów⁸⁰⁵, psychologów⁸⁰⁶. Aczkolwiek nie powinno ująć uwadze, iż samodzielność decyzyjna nie wynika w tych przypadkach z wolności uprawiania twórczości, a raczej z samodzielnego charakteru wykonywania zawodu, odpowiedzialności i niezależności osądu.

⁸⁰³ *Konwencja Berneńska o ochronie dzieł literackich i artystycznych z dnia 9 września 1886 r., przejrzana w Berlinie dnia 13 listopada 1908 r. i w Rzymie dnia 2 czerwca 1928 r.* (Dz. U. z 1935 r. Nr 84, poz. 515 z późn. zm.).

⁸⁰⁴ Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1166) radca prawny nie jest związany poleceniem co do treści opinii prawnej.

⁸⁰⁵ Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o opiniodawczych zespołach sądowych specjalistów (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 708 z późn. zm.) specjalista, uczestnicząc w wykonywaniu czynności jest niezależny. Prezes sądu okręgowego nie może wydawać specjalistom poleceń dotyczących wykonywania czynności, w których są niezależni.

⁸⁰⁶ Art. 2 ustawy z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1026).

4.1.3.2. Prawo pracownika do autorstwa i do oznaczenia autorstwa utworu

Kolejnym autorskim prawem osobistym, które może mieć znaczenie w stosunkach pracy, jest prawo do autorstwa utworu i prawo do oznaczenia autorstwa (to ostatnie traktowane przez różnych przedstawicieli doktryny bądź jako odrębne prawo⁸⁰⁷ bądź jako jeden z elementów prawa do autorstwa⁸⁰⁸). Prawo do autorstwa ma aspekt pozytywny (żądanie uznania autorstwa) oraz negatywny (żądanie zaniechania przypisywania sobie autorstwa). Pojęciem związanym z naruszeniem prawa do autorstwa jest pojęcie plagiatu, który uznaje się za najpoważniejsze naruszenie prawa do autorstwa⁸⁰⁹.

może mieć charakter jawny tj. przejmujący w sposób dosłowny elementy twórcze cudzego utworu w całości lub w części (bez własnego wkładu) lub ukryty, czyli taki polegający na wprowadzeniu takich modyfikacji cudzego utworu, które mają utrudnić jego rozpoznanie.

W praktyce stosowania prawa autorskiego w stosunkach pracy jako problematyczna jawi się kwestia ujawniania autorstwa utworów, która – co istotne – w orzecznictwie określana jest jako prawo pozytywne. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie art. 16 pkt 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wskazuje na to, że do decyzji autora dzieła pozostawiono kwestię w jaki sposób należy udostępnić jego utwór. Jednocześnie w nauce i orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że w przytoczonym przepisie brak jest specjalnego zastrzeżenia o istnieniu domniemania pozytywnego wykonywania prawa autorskiego. Zatem tylko negatywne wykonanie autorskiego prawa osobistego wymaga wyraźnego oświadczenia woli twórcy o zatajeniu jego autorstwa⁸¹⁰.

Powyższa zasada wydaje się dość niebezpieczna dla pracodawcy, który – kierując się stałą praktyką – nie ujawnia autorstwa rozpowszechnianych utworów w jakiejś dziedzinie, narażając się tym samym na odpowiedzialność za naruszenie praw pracownika. W odniesieniu do niektórych kategorii utworów jest to zjawisko wręcz nagminne. Dobrym przykładem są utwory reklamowe. Na tle publikowania autorstwa twórcy tego rodzaju utworów w doktrynie pojawiają się sprzeczne zapatrywania. K. Bojańczyk jest zdania, że *de lege lata* brak jest podstaw do uznania, aby sam charakter

⁸⁰⁷ M. Wyrwiński [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze...*, s. 480.

⁸⁰⁸ A. Wojciechowska, *Autorskie prawa osobiste...*, s. 103.

⁸⁰⁹ M. Jankowska, *Autor i prawo do autorstwa*, Warszawa 2011, s. 432.

⁸¹⁰ Wyrok SA w Warszawie z 17.04.2008 r., VI ACa 1416/07, LEX nr 1641084.

utworu (na przykład reklamowy, użytkowy) dawał podstawy do jego anonimowej publikacji, a pominięcie nazwiska twórcy może nastąpić jedynie na podstawie jego wyraźnej zgody⁸¹¹. B. Gisen wyraziła zapatrywanie, że prawo do oznaczenia autorstwa jest nieograniczone kategorią utworów, ale w pewnych sytuacjach o wyrażeniu przez twórcę zgody na nieoznaczanie nazwiskiem dzieła można wnioskować z samego faktu upoważnienia kontrahenta do eksploatacji tego dzieła. K. Grzybczyk uważa natomiast, że specyfika utworu reklamowego, wynikająca z podporządkowania celom marketingowym, rzutuje na treść praw osobistych, a żądanie przez twórcę oznaczenia autorstwa utworu mogłoby być rozpatrywana w kategoriach nadużycia prawa⁸¹². Ta ostatnia, pragmatyczna koncepcja, mogłaby znaleźć zastosowanie w nieco szerszym zakresie. Utwory reklamowe nie stanowią bowiem jedynych utworów, o takiej specyfice, która w dużym stopniu wyklucza skorzystanie z prawa do oznaczenia utworu (w tym wyklucza również prawo do anonimowości).

Kontrowersje wywołuje również wykonywanie prawa do autorstwa oraz prawa do oznaczenia utworu imieniem i nazwiskiem lub pseudonimem. Wydaje się, że można mówić o pewnym utrwalonym, przynajmniej w niektórych dziedzinach twórczości, zwyczaju, zgodnie z którym pomija się oznaczenie autora⁸¹³. W odniesieniu do działalności artystycznej można wskazać na tzw. sztukę użytkową (na przykład złotnictwo, meblarstwo i inne wzory przemysłowe) czy obiekty umieszczone w przestrzeni publicznej (na przykład site specific-art), przy których praktyczna możliwość oznaczenia autorstwa jest problematyczna, a mogłaby prowadzić wręcz do niepożądanych estetycznie skutków⁸¹⁴. Jak wskazuje E. Ferenc-Szydełko w przytłaczającej większości egzemplarzy utworów wzornictwa przemysłowego ich twórcy nie są znani nabywcom produktów, a satysfakcję przynosi im prawdopodobnie poczucie, że wytwór ich pracy intelektualnej wywołuje akceptację u pracodawcy (producenta), cieszy się popularnością na rynku, jest chętnie kupowany i stanowi źródło dochodów wpływających (być może) także na wysokość wynagrodzenia twórcy wzoru. Ich autorstwo jest natomiast faktycznie znane w wąskim gronie pracowniczym⁸¹⁵. Jak

⁸¹¹ K. Bojańczyk [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. W. Machała, R. M. Sarbiński, Warszawa 2019, s. 414.

⁸¹² K. Grzybczyk, *Autorskie prawa osobiste twórcy...*, s. 38, 49.

⁸¹³ J. Sieńczyło-Chlabicz (red.), *Komercjalizacja i transfer...*, s. 73.

⁸¹⁴ P. Łada, *Sztuka a prawo autorskie. Wybrane zagadnienia*, Warszawa, 2014, s. 89-90.

⁸¹⁵ E. Ferenc-Szydełko, *Ograniczenia autorskich praw osobistych ze względu na cechy funkcjonalne utworu i przyjęte zwyczaje [w:] Qui bene dubitat, bene sciet Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Ewie Nowińskiej*, Warszawa, 2018, s. 82.

wskazuje P. Łada sposób oznaczania autorstwa powinien uwzględniać istniejące możliwości, przyjętą praktykę w danej dziedzinie, jak też korespondować z rodzajem utworu i sposobem jego wykorzystania⁸¹⁶.

W praktyce obrotu wiele podmiotów wykonuje pracę twórczą, jednocześnie nie dysponując uprawnieniami do jej wykorzystania. Będzie tak w przypadku chociażby aplikantów do zawodów prawniczych czy architektów bez stosownych uprawnień. We wszystkich tych przypadkach praktyką jest przygotowywanie różnego rodzaju dzieł, w tym niewątpliwie również takich posiadających cechy utworów, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, które następnie są weryfikowane, zatwierdzane i podpisywane przez osoby posiadające wyższe kwalifikacje lub dysponujące uprawnieniami zawodowymi. Nie wydaje się jednak racjonalne oczekiwanie, iż w takich sytuacjach należy utwór bezwzględnie opatrzyć imieniem i nazwiskiem twórcy. Podstaw legalizacji działania polegającego na podpisywaniu pism procesowych przez osoby niebędące ich autorami należy poszukiwać w art. 16 pkt 2 Prawa autorskiego, tj. możliwości udostępniania utworu anonimowo, aniżeli posługiwać się wątpliwą koncepcją „dozwolonej postaci *ghostwritingu*”⁸¹⁷.

Z kolei w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych, do których zakresu obowiązków należy na przykład sporządzanie specjalistycznych opinii, nieporozumieniem byłoby skorzystanie z prawa do anonimowości. Trudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, gdy w ramach obowiązków pracowniczych wykwalifikowany pracownik przygotowuje ekspertyzę techniczną, a następnie odmawia opatrzenia jej swoimi danymi osobowymi, co wyklucza jej wykorzystanie przez pracodawcę.

Jakkolwiek funkcje przepisów są różne, wszędzie tam gdzie utrzymywanie sztywnych norm, przeciwnych praktyce, nie znajduje silnego uzasadnienia aksjologicznego, regulacje prawne powinny podążać za potrzebami społecznymi. W tym wypadku wydaje się, że istnieje spora grupa utworów, w stosunku do których pewne uprawnienia o charakterze osobistym mogłyby zostać nieco zmodyfikowane i ograniczone. Za zasadnością takiego zabiegu przemawia fakt, iż w praktyce prawa te są w zasadzie nieużywane, a jednocześnie ich nadmierna ochrona może stać w sprzeczności z celem ich wykorzystania. Z tego powodu wskazane byłoby wyodrębnienie utworów pracowniczych, o niskim natężeniu pierwiastka twórczego,

⁸¹⁶ P. Łada, *Sztuka a prawo...*, s. 89-90.

⁸¹⁷ A. Hańderek, *Pismo procesowe w postępowaniu cywilnym w świetle prawa autorskiego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2017, nr 4, s. 39.

mających głównie funkcję użytkową i techniczną i zastosowanie do nich obniżonego progu ochrony osobistych praw autorskich.

4.1.3.3. Prawo do decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności

Kolejnym prawem osobistym jest prawo do decydowania o udostępnieniu utworu publiczności, które wyczerpuje się z chwilą rozpowszechnienia utworu, a udzielanie zgody na dalsze wykorzystanie utworu staje się kwestią z zakresu autorskich praw majątkowych. Na tle wykonywania tego prawa osobistego przez pracownika może dojść do kolizji uprawnień i interesów. Korzystając ze swoich praw, pracownik mógłby odmówić udostępnienia utworu. Prowadziłoby to ewidentnie do pokrzywdzenia pracodawcy, który nie mógłby żądać od pracownika wydania mu efektów jego pracy. Czy w takiej sytuacji zachowanie pracownika należy traktować jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych czy też należy uznać, że skoro pracownik korzysta ze swoich ustawowych uprawnień, nie może być to jednocześnie poczytane za naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy. Ponadto rodzi się pytanie czy pracodawca może skutecznie wyegzekwować od pracownika wydanie utworu pracowniczego.

W odniesieniu do prawa pierwszego udostępnienia utworu zwraca się uwagę na aspekt pracowniczy. Powszechnie przyjmuje się koncepcję pragmatyczną, zakładającą, że dostarczając utwór pracodawcy, pracownik wyraża zgodę na publiczne udostępnienie dzieła (tak E. Wojnicka⁸¹⁸, S. Stanisławska-Kloc⁸¹⁹, M. Wyrwiński⁸²⁰), a jego *droit de rester inedit* ulega wyczerpaniu (K. Czub⁸²¹). Wynika to z charakteru stosunku pracy i obowiązku dostarczenia dzieła przez pracownika. Również w zakresie prawa do pierwszej publikacji utworu S. Stanisławska-Kloc zauważa możliwość zastosowania pewnego relatywizmu – można przypisywać większe znaczenie tego prawa w odniesieniu do utworów naukowych oraz o dużej wartości artystycznej, aniżeli utworom o walorach popularnonaukowych, sprawozdawczych⁸²².

Nie budzi również większych wątpliwości twierdzenie, iż odmowa wydania utworu przez pracownika może zostać potraktowana jako naruszenie obowiązków pracowniczych, a pracodawca ma prawo oczekiwać, że utwór, stworzony w ramach

⁸¹⁸ E. Wojnicka [w:] *System prawa prywatnego*, t. 13, red. J. Barta, 2017, s. 377.

⁸¹⁹ S. Stanisławska-Kloc, [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. D. Flisak, Warszawa 2015, s. 256.

⁸²⁰ M. Wyrwiński, [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze...*, s.516-517.

⁸²¹ K. Czub, *Prawa osobiste twórców dóbr niematerialnych. Zagadnienia konstrukcyjne*, Warszawa 2011, s. 139.

⁸²² S. Stanisławska-Kloc, [w:] *Prawo autorskie...*, s.250-251.

realizacji obowiązków ze stosunku pracy, zostanie mu przekazany⁸²³. Blokowanie przez pracownika wykorzystywania przez pracodawcę utworu pracowniczego z powołaniem się na prawo do decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu może być oceniane w kategorii naruszenia obowiązków pracowniczych, jak i nadużycia tego prawa⁸²⁴, i prowadzić może nawet do rozwiązania umowy o pracę⁸²⁵. Można stwierdzić, że zawierając umowę o pracę pracownik zobowiązuje się, co do zasady, nie wykonywać tego prawa, pod rygorem sankcji z zakresu prawa pracy⁸²⁶, chyba że pracownik ma słuszną podstawę sprzeciwienia się publikacji.

4.1.4. Wykonywanie autorskich praw osobistych przez pracownika – możliwość ograniczenia

Z zagadnieniem wykonywania praw autorskich przez pracownika wiążą się pytania czy prawa tych pracownik może się zrzec lub zobowiązać do ich niewykonywania. Zdaniem M. Czuryk pracownik może udzielić pracodawcy zezwolenia na wykonywanie danego prawa lub praw w jego imieniu. Zdaniem tej autorski, pracownik wprawdzie nie może się zrzec praw osobistych ani dokonać ich zbycia, ale może skutecznie zobowiązać się do ich niewykonywania wobec pracodawcy bądź nawet zezwolić na ich wykonywanie przez pracodawcę w jego imieniu. Dlatego, pomimo że podmiotem praw osobistych do utworu będzie pracownik-twórca, strony stosunku pracy mogą w umowie o pracę określić sposób wykonywania autorskich praw osobistych. W interesie pracodawcy może być zabezpieczenie się w ten sposób, że pracownik wyrazi zgodę na nieoznaczanie utworów swoim imieniem i nazwiskiem⁸²⁷. Stanowisko to budzi pewne zastrzeżenia. Doktryna⁸²⁸ i orzecznictwo⁸²⁹ istotnie dopuszczają możliwość zobowiązania się przez twórcę do niewykonywania praw autorskich osobistych, a nawet do powierzenia ich wykonywania podmiotowi trzeciemu. Jednak w warunkach stosunku pracy należałoby podchodzić do tej możliwości z dużą dozą ostrożności, uwzględniając w szczególności stosunek zależności pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Na ten aspekt zwrócił uwagę Niewęglowski, stwierdzając, że nie jest zgodne z tymi klauzulami

⁸²³ J. Barta, *Twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988, s. 152–153.

⁸²⁴ S. Stanisławska-Kloc, [w:] *Prawo autorskie...*, s. 241-242.

⁸²⁵ J. Barta, *Twórczość pracownicza...*, s. 152–153.

⁸²⁶ J. Sieńczyło-Chlabicz (red.), *Komercjalizacja i transfer...*, s.256-257.

⁸²⁷ M. Czuryk, *Prawnoautorska podmiotowość...*, s. 64.

⁸²⁸ M. Wyrwiński [w:] *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych [w:] Ustawy autorskie. Komentarze*. Tom I, red. R. Markiewicz, Warszawa 2021, art. 16, s. 500; J. Barta, R. Markiewicz [w:] *Prawo autorskie...*, red. J. Barta, R. Markiewicz, 2011, s. 166–167.

⁸²⁹ Por. wyrok WSA w Krakowie z 5.03.2010 r., I SA/Kr 60/10, LEX nr 570665; Wyrok SA w Warszawie z 14.05.2007 r., I ACa 668/06, LEX nr 351787.

zobowiązanie się do niewykonywania praw osobistych wobec osób, z którymi autor pozostaje w stosunku zależności (np. podlega im naukowo, służbowo itd.)⁸³⁰.

Biorąc pod uwagę możliwe kolizje interesów, powstałe na tle korzystania przez pracowników z autorskich praw osobistych do utworów pracowniczych, uwagi wymaga również konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego. Odwołanie do tej konstrukcji zostało wprost umieszczone w kodeksie pracy. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Regulację o zbliżonej treści zawiera art. 5 k.c. (ocena celowości powoływania tego unormowania w kodeksie pracy, wykracza poza ramy niniejszej pracy). Pogląd o możliwości stosowania przepisów o nadużyciu prawa do wykonywania praw autorskich osobistych jest akceptowalny⁸³¹, niemniej jednak należy odnosić go do sytuacji absolutnie wyjątkowych. Normy korygujące, do których należą przepisy art. 8 k.p. i 5 k.c. nie mogą bowiem prowadzić do zniweczenia prawa podmiotowego, a jedynie do jego limitowania w sytuacjach nagannych, odbieranych społecznie jako sprzeciwiających się poczuciu sprawiedliwości, w których wykonanie prawa stałoby w rażącej sprzeczności z poczuciem słuszności⁸³². Ponieważ art. 8 k.p. to wyjątkowy instrument korekty prawa *ad casum*, który zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, to posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie w skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej⁸³³. Przepis art. 8 k.p., z uwagi na wyjątkowość dopuszczalności jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta

⁸³⁰ A. Niewęglowski [w:] *Prawo autorskie. Komentarz...*, s. 226.

⁸³¹ Wyrok SA w Warszawie z 17.04.2008 r., VI ACa 1416/07, LEX nr 1641084: „Oczywiście nie sposób w świetle systemu prawa cywilnego prywatnego uznać, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego na gruncie przepisów prawa autorskiego nie ma zastosowania. W pewnych szczególnych okolicznościach mógłby być uzasadniony pogląd, że żądanie ochrony autorskiego prawa osobistego stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Ocena jednak czy istotnie określone żądanie stanowi nadużycie prawa wymaga, by konsekwencją wnioskowania przeprowadzonego na potrzebę ustalenia, że zachodzi nadużycie prawa podmiotowego, był wniosek, iż wyrok wydany zgodnie z literą prawa jest oczywiście niesłuszny”.

⁸³² Wyrok SA w Warszawie z 6.06.2019 r., III APa 11/19, LEX nr 2704892.

⁸³³ M. Gersdorf, *Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym*, „Studia Iuridica Lublinensia”, 2015, nr 3, s. 47-48; P. Wąż, *Nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2008, nr 11, s. 27-34.

z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc stwierdzić, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest przez wzgląd na zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć⁸³⁴. Odmowa udzielenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie⁸³⁵.

W przypadku korzystania przez pracownika z praw autorskich osobistych realna możliwość powołania się na nadużycie prawa podmiotowego jest stosunkowo niewielka, ale możliwa. Sam zwyczaj (na przykład nieujawniania autorstwa dzieła) nie jest dostatecznym uzasadnieniem dla przyjęcia, że skorzystanie z praw autorskich osobistych stoi w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Przy ocenie zakresu, w jakim inny podmiot może wykonywać autorskie prawa osobiste twórcy, trzeba brać pod uwagę cel, w jakim umowa została zawarta, zwyczaje panujące na rynku i zasady współżycia społecznego⁸³⁶. Można wyobrazić sobie możliwość wystąpienia takich przypadków w stosunkach pracy.

Warto również wspomnieć o projekcie Europejskiego Kodeksu Prawa Autorskiego, który został stworzony w 2002 r. przez grupę naukowców realizujących projekt Wittem, którego celem jest rozwój europejskiego prawa autorskiego. W rozdziale 3 tego kodeksu uregulowano szczegółowo trzy prawa osobiste: do decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności (*right of divulgation*), autorstwa (*right of attribution*) oraz prawa do integralności (*right of integrity*). Przyjęto również dwa ciekawe rozwiązania, a mianowicie dopuszczono pod pewnymi warunkami wyrażanie zgody przez autora na niewykonywanie tych praw wobec osób trzecich, a ponadto przewidziano możliwość ograniczenia egzekwowania praw osobistych w przypadku, gdy narusza to uzasadniony interes osób trzecich, w zakresie jawnie nieproporcjonalnym do potrzeby ochrony interesów autora (stanowi to swoistą klauzulę wyważenia interesów,

⁸³⁴ Postanowienie SN z 5.08.2020 r., II PK 53/19, LEX nr 3053521.

⁸³⁵ Wyrok SN z 15.01.2019 r., II PK 254/17, LEX nr 2605577.

⁸³⁶ P. Białecki, *Nadużycie praw podmiotowych w związku z wykonywaniem autorskich praw osobistych*, „Monitor Prawniczy”, 2005, nr 17, s. 833.

pozwalająca niekiedy na uwzględnienie interesów społecznych przy wyznaczaniu granic treści praw osobistych)⁸³⁷.

4.2. TWÓRCZOŚĆ JAKO DOBRO OSOBISTE W ZATRUDNIENIU

4.2.1. Twórczość, jako dobro osobiste

Ochrona prawa do twórczości ma miejsce również na gruncie kodeksu cywilnego, w ramach ochrony dóbr osobistych, do których zaliczona została twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska. Ochrona ta znajduje umocowanie również w aktach prawa międzynarodowego. W art. 15 ust. 1 lit c) Międzynarodowego Paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych⁸³⁸ przewidziano prawo każdego do korzystania z ochrony interesów moralnych i materialnych, wynikających z wszelkiej twórczości naukowej, literackiej lub artystycznej, której jest autorem. Nieco bardziej lapidarny przepis zawiera art. 13 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej⁸³⁹, który stanowi, że sztuka i badania naukowe są wolne od ograniczeń, a wolność akademicka jest szanowana. Należy wspomnieć, że w historii polskiej legislacji jedną z pierwszych regulacji zagadnienia dóbr osobistych była właśnie regulacja odnosząca się do twórczości, zamieszczona w ustawie z 29 marca 1926 r. o prawie autorskim⁸⁴⁰, w której wprowadzono pojęcie praw osobistych przysługujących twórcy⁸⁴¹.

Jak należy zatem rozumieć pojęcie „twórczości”, użyte w art. 23 k.c. i jakie są desygnaty tak nazwanego dobra osobistego. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 31 lipca 2012 r. w katalogu dóbr osobistych, podlegających ochronie cywilnoprawnej, ustawodawca ujął między innymi twórczość artystyczną, której zakres przedmiotowy obejmuje szeroko rozumiane niemajątkowe, indywidualne wartości związane z procesem działalności artystycznej oraz z - będącym jego wynikiem - dorobkiem twórczym, niepodlegającym ochronie na podstawie przepisów szczególnych, a głównie przepisów prawa autorskiego. Jako przykładowe płaszczyzny ochrony twórczości jako dobra osobistego wymienia się przede wszystkim prawo do ochrony „dobrej sławy dzieła” lub „dobrego imienia dorobku twórcy”, tj. prawo do

⁸³⁷ S. Stanisławska-Kloc [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. D. Flisak, Warszawa 2015, s. 215-216.

⁸³⁸ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

⁸³⁹ *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej* (Dz. U. UE. C. z 2007 r. Nr 303, str. 1 z późn. zm.).

⁸⁴⁰ *Ustawa z 29 marca 1926 r. o prawie autorskim* (Dz.U.1935 r., nr 36, poz. 260 t.j.) (uchylona).

⁸⁴¹ W. Batory, *Dobra osobiste i ich ochrona na gruncie kodeksu cywilnego*, „Roczniki Nauk Prawnych”, 2019, nr 1, s. 9.

przeciwdziałania zachowaniu, które może naruszać dobrą reputację (renomę) dzieła, bądź reputację samego autora, a także prawo do ochrony przed nieuprawnionym wykorzystywaniem elementów procesu twórczego i dorobku twórcy oraz przed ich przywłaszczeniem⁸⁴².

Jak podaje H.Szewczyk na gruncie dóbr osobistych chroniona jest wolność twórcy w zakresie rozwijania jego aktywności intelektualnej i autorstwo wyników tej działalności. Ochronie podlega tu twórczość jako proces, będący przejawem wolności człowieka, rozumiana jako twórczy i indywidualny przejaw wyobraźni twórcy, ustalony w jakiegokolwiek postaci, umożliwiającej zapoznanie się z nią przez osoby trzecie, w zakresie oryginalnego ujęcia, doboru, przedstawienia pewnych treści⁸⁴³. J. Barta i R. Markiewicz wskazują, że pojęcie twórczość, użyte w art. 23 k.c., należy odnosić zarówno do procesu twórczego, jak i jego rezultatu, przy czym dobrem osobistym nie jest sama twórczość, a niemajątkowe, indywidualne wartości świata uczuć, stanu życia psychicznego określonej osoby⁸⁴⁴. Tak pojmowane dobro osobiste wykazuje pewne implikacje z innymi dobrami osobistymi, takimi jak godność, cześć i dobre imię, których – w zależności od ujęcia – może być podtypem. Cześć, dobre imię i dobra sława człowieka są pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny życia. Prawo do „twórczości” stanowi niejako zbiorczą nazwę dla określenia wszelkich dóbr osobistych, które powstają ze względu na sferę działalności artystycznej, naukowej i wynalazczej oraz jej rezultaty⁸⁴⁵, choć mają swoje źródła w ogólniejszych dobrach, takich jak godność, cześć, dobre imię⁸⁴⁶. Zdaniem E. Ferenc-Szydełko chodzi tu o poszanowanie całości dorobku twórczego osoby, stylu jej twórczości, charakterystycznej manieri przejawiających się w jej dziełach i kojarzonych z osobą tego twórcy. Prawo autorskie chroni poszczególne utwory, zaś art. 23 k.c. – oryginalny dorobek, na który składają się poszczególne dzieła i poprzez które oryginalność twórczej osobowości autora staje się swoistą wartością⁸⁴⁷.

⁸⁴² Wyrok SA w Białymstoku z 31.07.2012 r., I ACa 303/12, LEX nr 1220403.

⁸⁴³ H. Szewczyk, *Prawo pracownika do uprawiania w stosunku pracy twórczości (artystycznej, naukowej, racjonalizatorskiej i wynalazczej)*, [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021, s.180.

⁸⁴⁴ J. Barta, R. Markiewicz, *Ochrona dóbr osobistych w zakresie twórczości naukowej i artystycznej* [w:] *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym. Zadnienia wybrane*, pod red. J.S. Piątowskiego, Wrocław 1986, s.135-136; cyt. tam S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957, s. 78.

⁸⁴⁵ G. Tylec, *Dobra osobiste w działalności twórczej – czyli o tym, gdzie nie sięga ochrona autorskich praw osobistych*, [w:] *Prawo wobec kultury i sztuki*, red. J. Sobczak, K. Chałubińska-Jentkiewicz, K. Kakareko, Warszawa 2018, s. 121.

⁸⁴⁶ Wyrok SN z 9.10.2002 r. IV CKN 1402/00, Legalis nr 59130.

⁸⁴⁷ E. Ferenc-Szydełko (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*. Wyd. 4, Warszawa 2021, s. 105-106.

A. Nowak-Gruca wskazuje natomiast, że pojęcie „twórczości” z art. 23 k.c. integruje co najmniej trzy typy dóbr osobistych: po pierwsze twórczość, rozumianą jako więź z konkretnym wytworem jego intelektu, po drugie twórczość w znaczeniu swobody tworzenia, po trzecie twórczość rozpatrywaną jako cały dorobek danego twórcy⁸⁴⁸. Pojęciem twórczości określa się również niemajątkowe wartości, jakie łączą się z faktem, że dana osoba jest autorem czy wynalazcą, a więc twórcą pewnego konceptu, idei i to ten pomysł, jako wytwór ludzkiego intelektu, stanowi przedmiot ochrony⁸⁴⁹. Literalnie art. 23 k.c. odnosi się do twórczości naukowej, artystycznej, wynalazczej i racjonalizatorskiej. K. Czub proponuje skonstruowanie zbiorczej wieloelementowej struktury dóbr osobistych, które mogą przysługiwać twórcom wszelkich wartości niematerialnych. Proponowany konstrukt, ze względu na pierwiastek twórczy – nieodzowny, wspólny i swoisty dla wytworów umysłu – miałby być określany mianem „intelektualnych dóbr osobistych”. Zdaniem tego autora zastąpienie analitycznego sformułowania „twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska” syntetycznym określeniem „twórczość intelektualna” przyczyniłoby się do klarowności i treściowego wzbogacenia przepisu, a zarazem pozwoliłoby już na pierwszym etapie interpretacji dostrzec istotę wartości chronionych w odnośnym obszarze⁸⁵⁰.

Istotnym elementem omawianych zagadnień, związanych z dobrem osobistym w postaci twórczości, jest relacja przepisów prawa cywilnego do przepisów prawa autorskiego. Od lat toczy się dyskusja naukowa dotycząca tak charakteru dóbr osobistych *in genere*, jak i charakteru autorskich praw majątkowych i ich relacji do tychże dóbr osobistych. Spory dotyczące samych dóbr osobistych ogniskują się pomiędzy monistyczną, a pluralistyczną koncepcją dóbr osobistych (prawa osobistości) oraz koncepcją dobra osobistego jako prawa podmiotowego, a koncepcją „instytucjonalnej” ochrony dóbr osobistych⁸⁵¹.

Jeżeli chodzi natomiast o relację autorskich praw osobistych do dóbr osobistych, między innymi ze względu na krytykowaną niejasną konstrukcję przepisów, dochodzi do sporów, a zdania są podzielone, co nie sprzyja pewności prawa i obrotu gospodarczego⁸⁵².

⁸⁴⁸ A. Nowak-Gruca, *Twórczość i jej ochrona w świetle projektu książki pierwszej kodeksu cywilnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 2016, nr 12, s.960.

⁸⁴⁹ I. Lewandowska-Malec (red.), *Dobra osobiste*, Warszawa 2014, s. 82-83.

⁸⁵⁰ K. Czub, *O konstrukcji intelektualnych dóbr osobistych*, „Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, z2012, . 115, s.36-37.

⁸⁵¹ B. Gawlik, *Ochrona dóbr osobistych. Sens i nonsens tzw. praw podmiotowych osobistych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej”, 1985, nr 41, s. 138.

⁸⁵² J. Piszczek, *Nośniki materialne dóbr osobistych*, „Studia Prawnoustrojowe”, 2015, nr 28, s. 112.

Przeważa koncepcja, że prawa te nie są odrębną kategorią pojęciową, wchodzą w skład dóbr osobistych powszechnego prawa cywilnego, a prawa podmiotowe chroniące takie specyficzne wartości są szczególnymi cywilnymi prawami osobistymi⁸⁵³. Koncepcję taką prezentują między innymi G. Tylec⁸⁵⁴, E. Wojnicka, S. Ritterman, S. Grzybowski⁸⁵⁵, J. Panowicz-Lipska⁸⁵⁶, K. Czub⁸⁵⁷, A. Kopff⁸⁵⁸, M. Pyziak-Szafnicka⁸⁵⁹. Zdaniem J. Barty i R. Markiewicza, w ramach obu tych sfer zachodzą stosunki zawierania i krzyżowania (między innymi pomiędzy terminem „twórczość naukowa i artystyczna” a pojęciem „autorskie prawa osobiste”)⁸⁶⁰. Należy w tym kontekście dodać, że zakres ochrony art. 23 k.c. uznaje się za szerszy, przy czym wskazuje się odmienności, związane z tym iż ochronie, przewidzianej w kodeksie cywilnym miałyby podlegać całość dorobku oraz proces twórczy oraz ogół dóbr osobistych, związanych z twórczością, niezależnie od przesłanek ochrony przewidzianych w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych bądź prawie własności przemysłowej⁸⁶¹. Na tej podstawie ochroną objęty został przykładowo pomysł, znajdujący się poza zakresem działania ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁸⁶², aczkolwiek możliwość taka bywa również kwestionowana w orzecznictwie, jako forma obejścia przepisów prawa autorskiego, zezwalających na określone działania⁸⁶³. J. Markowski wskazuje, że unikatowe powiązanie w relacji twórca–dzieło, niekorespondujące z całą sferą osobowości, nie jest dostatecznym argumentem, pozwalającym na wyodrębnienie autorskich dóbr osobistych od dóbr osobistych uregulowanych w k.c.⁸⁶⁴ G. Tylec stoi z kolei na stanowisku, że konstrukcja ochrony dóbr osobistych prawa powszechnego powinna stać się niezależną podstawą

⁸⁵³ Wyrok SA w Warszawie z 30.10.1991 r. I ACr 436/91, LEX nr 62606; Wyrok SN z 3.09.1998 r., I KKN 818/97, LEX nr 34231; Wyrok SA w Warszawie z 24.05.2016 r., VI ACa 293/15, LEX nr 2081565.

⁸⁵⁴ Zob. G. Tylec, *Dobra osobiste w działalności twórczej...*, s. 120.

⁸⁵⁵ Zob. S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, Warszawa 1973, s. 54.

⁸⁵⁶ Zob. J. Panowicz-Lipska, *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa, 1985, s. 168.

⁸⁵⁷ Zob. K. Czub, *O konstrukcji intelektualnych dóbr osobistych*, „Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2012, nr 115, s.29.

⁸⁵⁸ Zob. A. Kopff, *Ochrona praw twórcy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, 1978, nr 81, s. 14 i n.

⁸⁵⁹ M. Pyziak-Szafnicka, w: M. Safjan (red.), *Prawo cywilne – część ogólna. System prawa prywatnego*, t. 1, Warszawa 2007, s.720.

⁸⁶⁰ J. Barta, R. Markiewicz, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 136.

⁸⁶¹ J. Panowicz-Lipska, *Majątkowa ochrona...*, s. 168-170.

⁸⁶² Wyrok SA w Krakowie z dnia 5.03.2004 r. I Aca 35/04, LEX nr 127302; należy również odnotować, że przykładowo zestalony synopsis (pomysł) serialu może być zarówno utworem w rozumieniu art. 1 pr.aut. jak i elementem szeroko rozumianego dobra osobistego w postaci prawa do ochrony twórczości artystycznej w rozumieniu, o którym mowa w art. 23 k.c. – tak SA w Warszawie w wyroku z 24.10.2019 r. I ACa 651/18, Legalis 2264743.

⁸⁶³ Wyrok SA w Warszawie z 30.07.2018 r. VI ACa 531/16, LEX nr 2668748.

⁸⁶⁴ J. Markowski, *Autorskie prawa osobiste twórców gier komputerowych*, Warszawa 2020, s. 124-125.

ochrony interesów osobistych dotyczących efektów ludzkiej działalności intelektualnej, niezależną od ochrony prawnoautorskiej⁸⁶⁵.

Pojawiają się również głosy postulujące wyłączenie twórczości naukowej, artystycznej, wynalazczej i racjonalizatorskiej z katalogu dóbr osobistych i ograniczenie ochrony praw twórcy do sfery prawa autorskiego. J. Błeszyński uważa, że w przepisach kodeksu cywilnego chroniona jest swoboda rozwijania określonej działalności, natomiast Prawo autorskie chroni określony rezultat działalności twórczej, tj. dzieło⁸⁶⁶. Autorskie dobra osobiste nie chronią indywidualnych wartości świata uczuć, integralności życia psychicznego w ujęciu subiektywnym lub obiektywnym, w zależności od stanowiska zajętego, co do interpretacji pojęcia dóbr osobistych. Na gruncie dóbr osobistych autor jest chroniony nie ze względu na ustalony w określonej postaci rezultat twórczości. Chroniona jest wolność osoby w zakresie rozwijania jego aktywności intelektualnej i autorstwo wyników tej działalności, na przykład w zakresie osiągnięć naukowych lub technicznych. W tych ramach ochronie podlegają różnego rodzaju przejawy działalności intelektualnej, w szczególności ustalenia formułujące wcześniej nieznanne koncepcje, obejmujące stwierdzenie zachodzących w przyrodzie lub społeczeństwie cech, związków lub funkcjonalności. Ochronie podlega więc tu twórczość jako proces, będący przejawem wolności człowieka, i jego merytoryczny rezultat w postaci określonych twierdzeń i ich uzasadnień. Natomiast autorskie prawa osobiste chronią osobistą więź twórcy z tworem w rozumieniu prawa autorskiego, tzn. twórczym i indywidualnym przejawem wyobraźni twórcy, ustalonym w jakiegokolwiek postaci, umożliwiającą zapoznanie się z nimi przez osoby trzecie, w zakresie oryginalnego doboru, ujęcia, przedstawienia lub wyrażenia pewnej treści, w związku z faktem autorstwa tak rozumianego utworu i zespołem osobistych interesów twórcy związanych z udostępnieniem utworu publiczności oraz rozpowszechnianiem utworu uwzględniającym agregat interesów wynikających z respektowania autorstwa i integralności (zachowania autorskiej koncepcji w trakcie rozpowszechniania)⁸⁶⁷. Również A. Wojciechowska stoi na stanowisku, że przepisy kodeksu cywilnego obejmują ochronę tylko tych niemajątkowych interesów twórców, które nie korzystają z ochrony na podstawie przepisów ustawy o prawie autorskim

⁸⁶⁵ G. Tylec, *Dobra osobiste prawa cywilnego jako niezależna od prawa autorskiego podstawa ochrony interesów twórczych*, „Monitor Prawniczy”, 2012, nr 10, s. 526.

⁸⁶⁶ J. Błeszyński, *Prawo autorskie*, Warszawa 1988, s. 116.

⁸⁶⁷ J. Błeszyński, *Koncepcja treści polskiego prawa autorskiego [w:] Ochrona strony słabszej stosunku prawnego*, red. M. Boratyńska, Warszawa 2016, s. 745-763.

i prawach pokrewnych⁸⁶⁸. Ciekawą koncepcję zaproponował P. Białecki, który stoi na stanowisku, że autorskich praw osobistych nie należy zaliczać do dóbr osobistych. Argumentując postawioną tezę, zwrócił on między innymi uwagę na to, że wskazane w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych uprawnienia twórcy, w przeciwieństwie do dóbr osobistych jakiegokolwiek podmiotu, są uprawnieniami ukształtowanymi w oparciu o funkcję „pozytywną” - możliwość zachowania się podmiotu, któremu prawa te przysługują, bez konieczności zaistnienia zdarzenia „zewnętrznego”, jakim jest ingerencja osoby trzeciej, naruszająca prawa przysługujące temu podmiotowi. Większość autorskich praw osobistych, może być bowiem „realizowana” i „uzyskuje samodzielny byt” bez konieczności naruszenia ich przez kogokolwiek⁸⁶⁹. Również B. Gnela uważa, że konstrukcja praw podmiotowych nie nadaje się do zastosowania w odniesieniu do autorskich praw majątkowych między innymi z tego powodu, że prawo podmiotowe nie może istnieć bez podmiotu, a ochrona autorskich dóbr osobistych trwa także po śmierci twórcy⁸⁷⁰.

W orzecznictwie przyjmowane jest dość powszechnie stanowisko, że prawa autorskie osobiste stanowią jedynie podkategorię dóbr osobistych powszechnego prawa cywilnego⁸⁷¹. Zrodziło się zatem pytanie o relację przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do kodeksu cywilnego w zakresie sposobu realizacji roszczeń. Zagadnienie to rozstrzygane jest w ten sposób, że środki ochrony przewidziane jednymi i drugimi przepisami mogą być stosowane zarówno kumulatywnie, jak i alternatywnie. Decydujący w tej mierze powinien być wybór osoby zainteresowanej⁸⁷². Przyjmuje się także, że w razie kolizji, należy zastosować przepis korzystniejszy dla osoby zainteresowanej ochroną⁸⁷³, aczkolwiek jest to pogląd kontrowersyjny i pojawiają się również głosy o konieczności zastosowania zasady *lex generalis*⁸⁷⁴.

⁸⁶⁸ A. Wojciechowska, *Czy autorskie dobra osobiste są dobrami osobistymi prawa cywilnego*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego”, 1994, nr 3, s. 371 i n.

⁸⁶⁹ P. Białecki, *Prawa czy dobra osobiste twórcy?*, „Monitor Prawniczy”, 2003, nr 15, s.687.

⁸⁷⁰ B. Gnela, *Uwagi o specyfice autorskich dóbr osobistych oraz koncepcji ich ochrony (na przykładzie prawa do autorstwa utworu)*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 2015, nr 2, s. 43-44.

⁸⁷¹ Wyrok SN z 7.11.2003 r., V CK 391/02, LEX nr 106585; wyrok SN z 5.01.2001 r., V CKN 499/00, LEX nr 53112; wyrok SA w Łodzi z 23.10.2012 r., I ACa 755/12, LEX nr 1237069; wyrok SA w Gdańsku z 22.02.2012 r., V ACa 155/12, LEX nr 1217855.

⁸⁷² Wyrok SN z 5.01.2001 r., V CKN 499/00, LEX nr 53112; wyrok SN z 6.12.2013 r. I CSK 109/13; wyrok SN z 3.09.1998 r., I CKN 818/97, Legalis nr 43028; wyrok SA w Warszawie z 13.03.2014 r., VI ACa 1202/13, LEX nr 1540972.

⁸⁷³ S. Grzybowski, [w:] *System Prawa Cywilnego*, t. I, 1985, s. 300.

⁸⁷⁴ Zob. wyrok SA w Krakowie z 07.02.1995 r. I ACr 697/94, LEX nr 62626, w którym przepisy kodeksu cywilnego uznano za *lex generalis*, mające zastosowanie do kwestii nieuregulowanych w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Mając powyższe na względzie konstrukcja dóbr osobistych może służyć poszukiwaniu ochrony zarówno praw autorskich, jak i twórczości jako takiej, rozumianej pod względem przedmiotowym szerzej, aniżeli utwory, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Ochroną, przewidzianą w kodeksie cywilnym mogą zatem być objęte czynności, dokonywane przed ustaleniem utworu, takie jak zbieranie materiałów, budowanie koncepcji, sporządzanie notatek, wyniki badań naukowych czy rozwiązania naukowo-techniczne⁸⁷⁵ (nieucieleśnione w utworze)⁸⁷⁶. Ponadto ochrona twórczości może obejmować dzieła/wytwory, niestanowiące utworu, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jak na przykład pomysły, idee, akty normatywne, koncepcje matematyczne, autorstwo metod i zasad działania, odkrycia, ustalenia i hipotezy naukowe⁸⁷⁷, zawarte w opisach patentowych⁸⁷⁸, efekt twórczości zredukowany do krótkiej figury retorycznej, gdy jest na tyle ogólny, że posiada wartość idei, wobec czego, jako posiadający walor abstrakcyjny i ogólny nie stanowi przedmiotu prawa autorskiego, gdyż traci cechę oryginalności⁸⁷⁹.

Uzasadnieniem dla skorzystania z ochrony dóbr osobistych może być posłużenie się utworem w niewłaściwym celu, kontekście (na przykład kampania polityczna, reklama, działalność nazistowska) czy też przywłaszczenie sobie przez osobę trzecią nazwiska lub pseudonimu twórcy. Prawo do integralności wykonania służyć ma ochronie postaci wykonania, a nie tego, jak jest odbierany artysta. Podstawą ochrony powinny być jednak wówczas przepisy odnoszące się zarówno do czci, jak i twórczości artystycznej⁸⁸⁰.

4.2.2. Ochrona dóbr osobistych w prawie pracy

Obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę, na skutek dodania do kodeksu pracy⁸⁸¹ art. 11¹, stał się jedną ze skodyfikowanych zasad prawa pracy, powszechnie akceptowaną. Jak wskazuje H. Szewczyk rozwój gospodarki oraz techniki i nieodpowiedzialne korzystanie z wolności wywołał wzrost zagrożenia

⁸⁷⁵ S. Stanisławska-Kloc, *Przywłaszczenie autorstwa utworu (plagiat) w sferze działalności naukowej i akademickiej - zagadnienia wybrane*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego”, 2020, nr 3, s. 545-576.

⁸⁷⁶ G. Tylec, *Doba osobiste prawa cywilnego...*, s. 526.

⁸⁷⁷ Zob. S. Stanisławska-Kloc, *Przywłaszczenie autorstwa utworu (plagiat)...*, s. 545-576.

⁸⁷⁸ J. Szczotka, *Prawnoautorska ochrona wyników prac naukowych, [w:] Wynalazczość i ochrona własności intelektualnej*, Kielce 1994, s. 101.

⁸⁷⁹ Wyrok SA w Krakowie z 5.03.2004 r., I ACa 35/04, LEX nr 127302.

⁸⁸⁰ K. Kurosz, *Dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego jako narzędzie ochrony artysty przed fałszywym przypisywaniem mu poglądów politycznych [w:] Experientia docet. Księga jubileuszowa ofiarowana Pani Profesor Elżbiecie Traple*, red. P. Kostański, P. Podrecki, T. Targosz, Warszawa 2017, s. 259.

⁸⁸¹ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.).

dóbr osobistych w stosunkach pracy doby gospodarki rynkowej, co legło u podstaw stworzenia ram normatywnych dla ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu⁸⁸². Rola kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych pracowników polega więc na uświadamianiu i edukowaniu pracowników co do ich podmiotowości w stosunkach pracy i wyraża się również w tym, że dzięki „otwartości” na różne dobra osobiste, jakie mogą być zagrożone w związku z pracą, akt ten stał się źródłem budowania szerokiego „pracowniczego bezpieczeństwa osobowego”⁸⁸³.

W literaturze przedmiotu wyrażone zostały różne poglądy o skutkach i relacjach ochrony dóbr osobistych na gruncie kodeksu cywilnego i kodeksu pracy. Za przeważające uznać należy stanowisko, iż dobra osobiste w zatrudnieniu nie są odrębnymi wartościami, występującymi tylko w prawie pracy. Są to dobra powszechne, a chronione jedynie dodatkowo na gruncie prawa pracy⁸⁸⁴. Kodeks pracy zatem nie wyłącza ochrony cywilnoprawnej, a ją w specyficzny sposób wzmacnia⁸⁸⁵.

Art. 11¹ k.p. jest „innym przepisem” w rozumieniu art. 23 k.c.⁸⁸⁶. Oznacza to, że ochronę dóbr osobistych pracownika regulują art. 23 i 24 k.c. oraz art. 11¹ k.p. (z pominięciem art. 300 k.p.⁸⁸⁷), przy czym minimum ochrony wyznaczają przepisy kodeksu cywilnego. Wspomniane minimum to bezwzględny charakter prawa do ochrony. Na to minimum składa się ponadto zapewnienie ochrony bez względu na winę, a nawet świadomość sprawcy⁸⁸⁸. Na gruncie kodeksu pracy z kolei ochrona ma o tyle szerszy zakres, że wymaga nie tylko powstrzymywania się od naruszania dóbr osobistych pracownika, ale zobowiązuje do „szanowania” tychże dóbr, co interpretuje się jako szczególny, pozytywny obowiązek pracodawcy, polegający na tworzeniu odpowiednich warunków, sprzyjających poszanowaniu tychże dóbr osobistych pracowników⁸⁸⁹. Przy czym pracodawcy jest obowiązany jedynie do podejmowania odpowiednich środków

⁸⁸² H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda)* – cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2010, nr 2, s. 2.

⁸⁸³ T. Wyka, *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, „Studia Iuridica Lubliniensis”, 2015, nr 3, s. 299-316.

⁸⁸⁴ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 525.

⁸⁸⁵ Tamże, s. 525.

⁸⁸⁶ D. Dörre-Nowak, *Obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz konsekwencje prawne jego naruszenia*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, 1999, nr 1, s. 223.

⁸⁸⁷ I. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 2, s. 20.

⁸⁸⁸ Tamże, s. 18.

⁸⁸⁹ D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 42.

dozwolonych prawnie w celu realizacji obowiązków w zakresie przeciwdziałania naruszeniom dóbr osobistych pracownika, a nie do osiągnięcia rezultatu⁸⁹⁰.

Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu na podstawie kodeksu cywilnego i kodeksu pracy ma charakter kumulatywny, a nie konkurencyjny⁸⁹¹. Przepis art. 11¹ k.p. udziela pracownikowi, którego godność jest naruszana, dodatkowej ochrony prawnej wynikającej z przepisów prawa pracy⁸⁹².

4.2.3. Twórczość pracownicza jako dobro osobiste

Przywołany art. 11¹ k.p., poza godnością, nie wymienia innych dóbr osobistych, nie zawiera ich katalogu, a i samo wskazanie godności bywa krytykowane. Niejednolicie oceniany jest również postulat stworzenia katalogu dóbr osobistych w zatrudnieniu⁸⁹³. Oczywiście istnieją – tak jak i w przypadku dóbr osobistych w ogólności – pewne mankamenty tego rozwiązania, wynikające z charakteru dóbr osobistych, które uzależnione są od całokształtu społeczno-kulturowych uwarunkowań, a co za tym idzie podlegają pewnym zmianom, ewoluują⁸⁹⁴.

Abstrahując od potrzeby wprowadzania katalogu dóbr osobistych do kodeksu pracy, z punktu widzenia przedmiotu niniejszej rozprawy, istotne jest czy do dóbr osobistych, o których mowa w art. 11¹ k.p., należy zaliczać twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską (tak jak określa to obecnie art. 23 k.c.) bądź podobne dobro osobiste, związane z tą sferą, a także czy zakresem zastosowania tego przepisu można objąć również prawa autorskie do utworów pracowniczych.

Na zasadność potraktowania „twórczości” (szeroko pojętej), jako dobra osobistego w zatrudnieniu, wskazuje H. Szewczyk, postulując określenie tego dobra osobistego jako „wolności twórczości uprawianej w związku z zatrudnieniem”⁸⁹⁵. W proponowanym katalogu dóbr osobistych w zatrudnieniu „twórczości” nie wymienia natomiast J.A. Piszczek⁸⁹⁶. Odrębnego dobra związanego z twórczością nie wyróżniają

⁸⁹⁰ M. Szablowska, *Kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika*, „Przeгляд Sądowy”, 2012, nr 1, s. 42-54.

⁸⁹¹ Tamże, s. 37-38.

⁸⁹² Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 215/11, LEX nr 1313658.

⁸⁹³ A. Musiała, *Stosunek pracy — zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy?* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2019, nr 8, s. 9-13; T. Nowakowski, *Kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy? - krytyczne uwagi na marginesie artykułu A. Musiały*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 8, s. 11-16.

⁸⁹⁴ B. Janiszewska [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna*, cz. 1 (art. 1–55(4)), red. J. Gudowski, Warszawa 2021, art. 23, s. 355; Uchwała SN(7) z 16.07.1993 r., I PZP 28/93, LEX nr 3943 z głosem J. Skoczyńskiego, *Glosa do uchwały SN z dnia 16 lipca 1993 r.*, I PZP 28/93, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1994, nr 2, s. 61.

⁸⁹⁵ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 7.

⁸⁹⁶ J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 52-55, 62-63.

również S. Grzybowski⁸⁹⁷ i A. Szpunar⁸⁹⁸. W większości opracowań na temat dóbr osobistych w zatrudnieniu zwraca się uwagę przede wszystkim na dobra osobiste takie jak: życie i zdrowie, cześć, prywatność. Szeroko komentuje się kwestie związane z mobbingiem i nierównym traktowaniem. Temat twórczości jako dobra osobistego, jest natomiast pomijany. Oczywiście trudno pomniejszać wagę aspektów takich jak bezpieczne warunki pracy czy ochrona pracownika przed mobbingiem. Niemniej jednak twórczość, jako dobro osobiste w zatrudnieniu, powinna zostać dostrzeżona. Stosunki pracy są bowiem częstym polem realizacji twórczości jako takiej, a specyfika zależności pomiędzy stronami stosunku pracy, może sprzyjać naruszeniom na tym polu. Tym samym ochrona praw pracowników wymaga odpowiedniej uwagi.

Można śmiało postawić tezę, iż jeżeli chodzi o twórczość, podstawowych środków ochrony dostarcza prawo autorskie. Ochrona twórczości, jako dobra osobistego, stosowana jest głównie w aspekcie wytworów, nieobjętych zakresem zastosowania ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (na przykład wyniki badań, dzieła nieustalone), działalności twórczej w aspekcie czynnościowym czy ogólnego pojęcia twórczości danej osoby, rozumianej jako całokształt jego dorobku, czy element ochrony czci. W ramach tego obszaru warto jednak zwrócić uwagę na pewien aspekt stosunków pracowniczych, który może wiązać się z naruszeniem twórczości, jako dobra osobistego. Rozważając potencjalne przypadki naruszenia dobra osobistego pracownika, jakim jest twórczość, warto zwrócić uwagę na kwestię krytyki w stosunkach pracy odnoszącej się do twórczości pracownika.

W ramach stosunków pracy krytyka pracownika jest jednym z bardziej wrażliwych obszarów. Niewątpliwie jednym z pierwszorzędnych celów stosunku pracy jest osiągnięcie właściwych rezultatów pracy i celów pracodawcy. Określenie krytyka niesie ze sobą ładunek pejoratywny. Krytyka to surowa lub negatywna ocena kogoś lub czegoś⁸⁹⁹, wyrażenie dezaprobaty, wytykanie błędów. Uznać należy, że krytyczna ocena pracownika nie powoduje naruszenia jego dóbr osobistych, pod warunkiem jednak, że nie prowadzi do krzywdzącej pracownika dyskwalifikacji zawodowej i nie zawiera zbędnych sformułowań wykraczających poza potrzebę, w ramach konkretnej czynności

⁸⁹⁷ S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1957, s. 84-87.

⁸⁹⁸ A. Szpunar, *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*, Bydgoszcz, 1999, s. 124 i nast.

⁸⁹⁹ *Słownik języka polskiego* pod red. W. Doroszewskiego, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/krytyka.html>, dostęp z 09.01.2021 godz. 23:45.

podjętej w wewnętrznej działalności podmiotu zatrudniającego⁹⁰⁰. Jak wskazuje M. Bosak-Sojka z natury rzeczy w kompetencje pracodawcy wpisano prawo do czynienia uwag o charakterze krytycznym, które pozwolą na kierowanie procesem pracy zgodnie z założoną strategią⁹⁰¹. Ocenianie pracownika, a zatem również jego krytyka, jest to dopuszczalny sposób realizacji uprawnień kierowniczych pracodawcy, a w niektórych przypadkach również jego obowiązek. Sama krytyka zatem, nawet obiektywnie niesłuszna, nie stanowi jeszcze ingerencji w dobra osobiste pracownika. Jak zauważa Sąd Najwyższy wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, nie oznacza to zaraz szykanowania pracownika⁹⁰². Do pewnego stopnia prawo do krytyki wiąże się z kwestią wolności słowa⁹⁰³. W stosunkach pracy uzasadnia ją również odpowiedzialność pracodawcy, zarówno w wymiarze gospodarczym, jak i organizacyjnym. Co istotne ocena, czy w konkretnej sytuacji naruszenie dobra osobistego rzeczywiście nastąpiło, nie może być dokonywane według miary indywidualnej wrażliwości (oceny subiektywnej) powoda, ta bowiem może być nieduża ze względu na cechy osobowościowe na przykład szczególną drażliwość, przewrażliwienie⁹⁰⁴. Pracodawca ma prawo do wydawania zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy pracownika i ma też prawo do dozwolonej i konstruktywnej krytyki pracownika oraz do oceny pracy pracownika.⁹⁰⁵ Pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych.⁹⁰⁶ W sprawach o naruszenie dóbr osobistych pracownika, w szczególności zaś jego godności i zdrowia, istotne jest, czy zachowanie pracodawcy nie nosiło znamion intencjonalnego,

⁹⁰⁰ Wyrok SN z 6.12.1973 r., I PR 493/73, OSNC 1974, nr 9, poz. 156.; Wyrok SA w Krakowie z 9.11.2017 r., III APa 21/17, LEX nr 2402525.

⁹⁰¹ M. Bosak-Sojka, *Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy*, „Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska Lublin”, 2018, nr 2, s. 60.

⁹⁰² Wyrok SN z dnia 26.01.2005 r. II PK 198/04, LEX nr 317811; Wyrok SA w Warszawie z 17.05.2007 r., III APa 5/07, LEX nr 1645641.

⁹⁰³ M. Bosak, *Zjawisko krytyki w stosunkach pracy – wybrane aspekty*, „Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska Lublin”, 2015, nr 2, s. 30

⁹⁰⁴ T. Wyka, *Rola Kodeksu pracy...*, s. 299-316.

⁹⁰⁵ Wyrok SA w Białymstoku z 17.09.2013 r., III APa 7/13, LEX nr 1372227.

⁹⁰⁶ Wyrok SN z 21.10.2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973.

świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika⁹⁰⁷.

W przypadku zawodów twórczych, krytyka pracownicza może oczywiście dotyczyć oceny twórczości (dorobku) pracownika. Podnosi się, że nadmierna, oszczercza krytyka całości twórczości, może godzić w prawo do twórczości. Nie narusza natomiast więzi z utworem⁹⁰⁸. Krytyka twórczości pracownika, w określonych przypadkach, może zatem godzić w jego dobra osobiste. Przepisy o ochronie dóbr osobistych mogą stanowić zatem dla pracownika jedyne w zasadzie narzędzie obrony przed naruszeniami na tym polu. W skrajnych wypadkach nie można również wykluczyć możliwości rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z przyczyn zawinionych, leżących po stronie pracodawcy.

Istotną funkcję należy przypisać również ochronie dóbr osobistych w odniesieniu do tych elementów twórczości pracowniczej, do których nie znajduje zastosowania prawo autorskie, w tym w szczególności wyników badań czy utworów niestwierdzonych. Przepisy art. 23 i nast. k.c. oraz art. 11¹ k.p. mogą służyć jako podstawa ochrony przed przywłaszczeniem sobie przez osobę trzecią nazwiska lub pseudonimu twórcy pomysłu, wyników badań, nieucieleśnionych w utworze, rozwiązań naukowo-technicznych, które nie stały się składnikiem utworu w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a które pozbawione jest zdolności patentowej, w związku z czym nie mogą liczyć na ochronę patentową⁹⁰⁹. Przemilczenie w opracowaniu naukowym poświęconym wynikom konkretnych badań wiadomości o tym, kto badania te zapoczątkował, prowadził, rozwinął i opracował może w konkretnych okolicznościach zagrażać twórczości naukowej osoby, a nawet twórczość tę naruszać. Zachodzi to w szczególności wtedy, gdy wspomniane przemilczenie jest tego rodzaju, że - zwłaszcza w związku z treścią lub charakterem opracowania - według obiektywnych ocen pomniejsza cudzy dorobek naukowy lub dorobkowi temu zagraża. W tych wypadkach osobie tej przysługuje ochrona przewidziana w art. 23 i 24 k.c.⁹¹⁰. Ochrona dóbr osobistych nie może być natomiast podstawą do domagania się przez pracownika wykorzystania przez pracodawcę wyników jego badań naukowych. Ocena możliwości wykorzystania i przydatności wyników badań naukowych pozostawiona jest

⁹⁰⁷ M. Lekston [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 123-124.

⁹⁰⁸ A. Niżankowska, *Prawo do integralności utworu*, Warszawa 2007, s. 243.

⁹⁰⁹ Wyrok SO w Łodzi z 5.06.2018 r., X GC 1014/16, LEX nr 2521929.

⁹¹⁰ Wyrok SN z 22.03.1973 r., I CR 3/73, LEX nr 63268.

placówkom naukowym i badawczym. Odmowa wykorzystania wyników takich badań nie może być uważana za naruszenie dóbr osobistych prowadzącego badania i nie uzasadnia powództwa z art. 448 k.c.⁹¹¹ Kolejnym wytworem, który może uzyskać ochronę na podstawie kodeksu cywilnego są utwory nieustalone na przykład wstępne szkice obiektu architektonicznego, na tyle ogólne, że obrazujące sam pomysł, notatki⁹¹².

Ze względu na rosnące znacznie pracowników kreatywnych w budowaniu innowacyjnej gospodarki, opartej na wiedzy, z całą pewnością w przyszłości ochrona dóbr osobistych zatrudnionych twórców będzie coraz bardziej istotna. Dlatego *de lege ferenda* w kodeksie pracy powinna znaleźć się zasada, iż pracodawca ma obowiązek przestrzegania prawa pracownika do twórczości. Wymaga ono uregulowania ustawowego, które lepiej chroni prawa i interesy pracowników-twórców⁹¹³.

4.3. OCHRONA PRAW AUTORSKICH OSOBISTYCH I DÓBR OSOBISTYCH PRACOWNIKA - TWÓRCY

4.3.1. Naruszenie dóbr osobistych pracownika w zakresie twórczości

W orzecznictwie przyjęto, iż możliwe jest, w określonych przypadkach, kumulatywne korzystanie z ochrony przyznanej twórcom w związku z naruszeniem autorskich dóbr osobistych – ochrony na podstawie art. 23 i nast. k.c. oraz ochrony przewidzianej w prawie autorskim⁹¹⁴ (choć teza ta nie pozbawiona jest wątpliwości).

Rozpatrując naruszenie autorskich dóbr osobistych pracownika-twórcy, konstrukcja przepisów ochronno-sankcyjnych wydaje się tym bardziej piramidowa. Mamy wszakże do czynienia ze zbiegiem różnego rodzaju podstaw prawnych tj. przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, kodeksu cywilnego oraz kodeksu pracy. W przeciwieństwie jednak do dóbr osobistych, poszanowanie autorskich dóbr osobistych nie zostało *expressis verbis* wskazane w kodeksie pracy.

Wychodząc zatem od zbiegu podstaw z kodeksu cywilnego oraz kodeksu pracy, naruszenie przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, podlega niewątpliwie reżimowi odpowiedzialności z kodeksu cywilnego, jako naruszenie dóbr powszechnie uznanych za godne ochrony. Tym samym pracownik, którego dobro osobiste zostało zagrożone bezprawnym działaniem pracodawcy, może żądać:

⁹¹¹ Wyrok SN z 20.08.1984 r., I CR 242/84, LEX nr 8609.

⁹¹² K. Grzybczyk, *Koncepcja architektoniczna jako jedna z postaci utworu architektonicznego*, „Acta Iuris Stetinensis”, 2017, nr 2, s. 101.

⁹¹³ H. Szewczyk, *Prawo pracownika...*, s.180.

⁹¹⁴ Wyrok SN z 5.01.2001 r., V CKN 499/00, LEX nr 53112; Wyrok SA w Katowicach z 22.10.2014 r., V ACa 273/14, LEX nr 1551958.

- zaniechania tego działania,
- dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, wreszcie
- naprawienia szkody na tzw. zasadach ogólnych.

Za zasady ogólne rozumie się w tym wypadku przepisy prawa cywilnego o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną z winy sprawcy czynu niedozwolonego (art. 415 i n. k.c.), a odpowiedzialność pracodawcy traktowana jest jako odpowiedzialność *ex delicto* tj. za naruszenie powszechnie obowiązujących nakazów lub zakazów, które wiążą niezależnie od tego, czy między sprawcą szkody, a osobą poszkodowaną, zachodzi stosunek umowny⁹¹⁵. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że art. 11¹ k.p. nie zmienia charakteru rozważanej odpowiedzialności, a z przepisu tego wynika jedynie, że pracodawca naruszający dobro osobiste pracownika narusza jednocześnie obowiązek zapisany w art. 11¹ k.p., jak i powszechnie wiążący wszystkie podmioty obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka. Osoba poszkodowana przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych może dochodzić odszkodowania od jego pracodawcy tylko wtedy, gdy istnieje podstawa jego odpowiedzialności w kodeksie cywilnym. Podstawę taką mogą stanowić na przykład art. 417 - 421 k.c. (odpowiedzialność Skarbu Państwa, osoby prawnej⁹¹⁶, jednostki samorządu terytorialnego za funkcjonariusza), art. 430 k.c. (odpowiedzialność powierzającego innej osobie wykonanie czynności pod swoim kierownictwem i na własny rachunek za szkodę wyrządzoną przez tę osobę), art. 435 k.c. (odpowiedzialność prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody za szkodę wyrządzoną przez ten ruch), art. 474 k.c. (odpowiedzialność dłużnika za powierzenie innej osobie wykonania zobowiązania pod jego kierownictwem)⁹¹⁷. Co istotne zatem – w oparciu o przepis art. 24 § 1 k.c. roszczenia adresowane będą głównie do pracodawcy, również w przypadku gdy to nie pracodawca osobiście dopuścił się naruszenia, a sprawcą jest osoba działająca z ramienia pracodawcy

⁹¹⁵ G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 111.

⁹¹⁶ „Okoliczność, że osoba reprezentująca przedsiębiorstwo lub inną jednostkę organizacyjną działa - naruszając cudze dobro osobiste - w takim charakterze, nie zwalnia tej osoby od odpowiedzialności wobec pokrzywdzonego przewidzianej w art. 24 § 1 k.c. W takim wypadku stroną pozwaną w procesie o ochronę dobra osobistego może być zarówno wymieniona osoba, jak i jednostka, którą ona reprezentowała. Jednakże nakazane każdemu z tych podmiotów czynności zmierzające do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego muszą być nieraz różne; w szczególności nie można nakazać osobie, która reprezentowała jednostkę, aby ona usunęła z akt osobowych obrażające pokrzywdzonego pismo, gdyż ona osobiście takiej możliwości nie ma.” Wyrok SN z 28.11.1980 r., IV CR 475/80, LEX nr 2632.

⁹¹⁷ Wyrok SN z 2.02.2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844.

(na przykład bezpośredni przełożony, kierownik, koordynator, brygadzysta)⁹¹⁸. Odpowiedzialność pracodawcy może mieć bowiem zarówno charakter odpowiedzialności sprawczej (w tym również będzie to odpowiedzialność osoby prawnej za działania jej organów), jak również odpowiedzialności za czyn cudzy⁹¹⁹, przy czym w tym ostatnim przypadku pracodawca może próbować uwolnić się od odpowiedzialności jeżeli podjął realne działania, mające na celu przeciwdziałanie wszelkim formom naruszenia dóbr osobistych i, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność⁹²⁰.

Z uwagi na nadanie poszanowaniu dóbr osobistych pracownika rangi zasady prawa pracy, ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu może być postrzegana w kategoriach obowiązku *ex contractu*, a sens art. 11¹ k.p. polega na udzieleniu osobie, której dobra osobiste zostały naruszone, dodatkowej ochrony wynikającej z prawa pracy w wypadku, gdy sprawcą naruszenia jest pracodawca⁹²¹. A zatem, możemy mówić o dwutorowości ochrony dóbr osobistych pracownika. Na pracodawcy ciąży nie tylko powszechny obowiązek nienaruszania cudzych dóbr osobistych oraz niezagrażania im swoim zachowaniem (art. 24 k.c.), ale również obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), będący ogólnym obowiązkiem ze stosunku pracy. Zakresy obu obowiązków krzyżują się ze sobą⁹²². Jak podnosi M. Lekston obowiązek pracodawcy, wynikający z art. 11¹ k.p. jest szerszy, gdyż obejmuje on zarówno nakaz powstrzymania się od działań stanowiących bezpośrednią ingerencję w prawnie chronione dobra osobiste pracownika, jak i powinność podjęcia pozytywnych działań zmierzających do stworzenia odpowiednich warunków pracy, wolnych od ewentualnego zagrożenia czy naruszenia dóbr osobistych. Pracodawca zobowiązany jest zatem nie tylko do zaniechania działań naruszających dobra osobiste, ale lecz także do podejmowania działań o charakterze prewencyjnym, zmierzających do eliminowania ryzyka naruszenia dóbr osobistych pracowników. Powinność ta wykazuje funkcjonalny związek z innym obowiązkiem pracodawcy, określonym w art. 94 pkt 10 k.p., tj. wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego⁹²³.

⁹¹⁸ Wyrok SN z 19.10.2007 r., II PK 76/07, LEX nr 465079; podobnie Wyrok SN z 27.10.2004 r., IV CK 135/04, LEX nr 1615046.

⁹¹⁹ Wyrok SN z 02.02.2011 r., II PK 189/10, Legalis nr 348445.

⁹²⁰ D. Dörre-Kolasa [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 5, Warszawa 2020, s. 44.

⁹²¹ Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 215/11, LEX nr 1313658.

⁹²² M. Szablowska, *Kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika*, „Przegląd Sądowy”, 2012, nr 1, s. 42-54.

⁹²³ M. Lekston[w:] *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 116

Nieuniknioną konsekwencją przyjęcia, że ochrona dóbr osobistych pracownika stanowi powinność kontraktową pracodawcy, jest wniosek, iż kwalifikowane (ciężkie) naruszenia pracodawcy (w znaczeniu obiektywnym) mogą stać się podstawą skorzystania przez pracownika z uprawnień *stricte* pracowniczych, a mianowicie z prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.⁹²⁴. Ochrona dóbr osobistych może być również realizowana poprzez inne roszczenia, regulowane na gruncie kodeksu pracy, takie jak roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, a także roszczenie o uchylenie kary porządkowej. Roszczenia pracownicze w tym przypadku stają się elementem systemu ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu. Jeżeli te i inne roszczenia realizują, chociażby pośrednio usunięcie skutków naruszenia dobra osobistego innej osoby, realizują one ochronę dóbr osobistych jednostki, o której mowa w art. 23 k.c.⁹²⁵, przy czym są to nietypowe środki ochrony, które głównie służą reakcji na niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków ze stosunku pracy⁹²⁶, których jedną z form może być naruszenie dóbr osobistych.

Nie powinna budzić wątpliwości możliwość dochodzenia kumulatywnie roszczeń na gruncie kodeksu cywilnego oraz kodeksu pracy w sytuacji gdy pracodawca dopuszcza się naruszenia dóbr osobistych pracownika. Rodzi się natomiast pytanie czy w przypadku gdy pracodawca nie stwarza warunków umożliwiających poszanowanie dóbr osobistych pracownika, pracownik może skorzystać również z roszczeń, przewidzianych w kodeksie cywilnym, za pośrednictwem art. 11¹ k.p. Należy natomiast przyjąć, że w razie naruszenia wyłącznie obowiązku poszanowania dóbr osobistych pracownika, służą mu roszczenia na gruncie kodeksu pracy⁹²⁷.

4.3.2. Zbieg podstaw – naruszenie osobistych praw autorskich pracownika – twórcy

Poszanowanie autorskich dóbr osobistych pracownika nie zostało *expressis verbis* wskazane w kodeksie pracy, jako obowiązek pracodawcy, ani zasada prawa pracy. Mając na uwadze przypisywanie autorskim prawom osobistym charakteru dóbr osobistych *sui generis*, uznać należy że spostrzeżenia dotyczące dochodzenia roszczeń z zakresu dóbr osobistych, można odnosić również do dochodzenia przez pracownika

⁹²⁴ Wyrok SN z 19.10.2007 r., II PK 76/07, LEX nr 465079.

⁹²⁵ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 525.

⁹²⁶ Tamże, s. 527.

⁹²⁷ Tamże s. 525; M. Dyczkowski, *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2001, nr 5, s. 11.

roszczeń z zakresu praw autorskich osobistych. Wprawdzie kodeks pracy wprost nie nakazuje pracodawcy przestrzegania praw autorskich osobistych pracownika-twórcy, ale nie wyłącza to oczywiście ich ochrony powszechnej. Co więcej, konstatacja iż prawa ta mają w istocie charakter specyficznych dóbr osobistych, prowadzi do wniosku, iż należy prawa te objąć zastosowaniem art. 11¹ k.p. Tym samym pracownik – twórca, w razie naruszenia jego autorskich praw osobistych przez pracodawcę, może żądać – zgodnie z art. 78 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych zaniechania tego działania, a w razie dokonanego naruszenia może także żądać:

- dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, w szczególności poprzez złożenia publicznego oświadczenia o odpowiedniej treści i formie,
- przyznania odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę lub zobowiązania sprawcę, aby uiszczył odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez twórcę cel społeczny⁹²⁸.

W razie naruszenia autorskich praw osobistych pracownika w związku z jego zatrudnieniem, pracownikowi służą również roszczenia, wynikające z kodeksu pracy. Istotna różnica pomiędzy dochodzeniem roszczeń, dotyczących naruszenia dóbr osobistych i autorskich praw osobistych jest taka, że w razie śmierci pracownika, roszczenia te będą mogły być realizowane przez jego następców prawnych.

4.3.3. Wysokość roszczeń

Brak jest ustawowo sprecyzowanych kryteriów ustalenia odpowiedniego zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 448 k.c. Z uwagi na specyfikę tego środka jego wysokość będzie zawsze kwestią ocenną, zależną od szeregu czynników. Sądy nie mają tu żadnych wytycznych, przepisów prawa na ten temat nie ma. Stąd duże, czasem szokujące rozbieżności w zasądzanych wysokościach zadośćuczynień pieniężnych⁹²⁹. Ma być to jednak wartość satysfakcjonująca dla pokrzywdzonego, ekonomicznie odczuwalna, realna, a nie tylko symboliczna. Z drugiej jednak strony, nie powinna być nadmierna w tym sensie, żeby stanowić mogła źródło wzbogacenia się poszkodowanego na tle dotychczasowego jego statusu materialnego. Podstawowym kryterium dla ustalenia wysokości należnego poszkodowanemu zadośćuczynienia jest rozmiar i intensywność

⁹²⁸ Art. 78 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

⁹²⁹ E. Ferenc-Szydełko, *Dobra osobiste. Kilka uwag natury ogólnej*, [w:] *Między Klio a Themis Księga dedykowana Profesorowi Jackowi Sobczakowi*, Warszawa-Poznań 2016, s. 302.

doznanej krzywdy⁹³⁰. Przesłankami, które przed rozważeniem czy twórcy należy się zadośćuczynienie jest: - zawinione działanie naruszające autorskie prawo osobiste, - zaistnienie, na skutek naruszenia prawa krzywdy po stronie twórcy. Pojęcie krzywdy nie zostało zdefiniowane ani w przepisach prawa autorskiego ani prawa cywilnego. Nauka prawa oraz orzecznictwo wskazuje, że jest to szkoda niemajątkowa. Rozważając zakres pojęcia krzywdy na gruncie prawa autorskiego wydaje się, że krzywdą będzie taka szkoda niemajątkowa, która prowadzi do nagromadzenia pewnych ujemnych doznań psychicznych. Te doznania psychiczne sprowadzają się do pojęcia cierpienia. Owe cierpienie, będące wyrazem krzywdy może być wynikiem utraty pewnej grupy wspierającej twórcę (utrata fanów), obniżenia prestiżu/autorytetu w środowisku, niemożności podjęcia innych działań twórczych, te zaś muszą pozostawać w związku przyczynowym z naruszeniem autorskich praw osobistych⁹³¹.

Stosując środki prewencyjno-sankcyjne wobec pracodawcy sąd powinien kierować się zasadą proporcjonalności stosowanych środków w stosunku do zakładanego celu. Jako przykład wskazać można sprawę, rozpatrywaną przez Sąd Najwyższy, który uznał, że w przypadku naruszenia dobra osobistego pracownika, o którym wiedzieli lub mogli wiedzieć jedynie inni pracownicy, obowiązek opublikowania przeprosin w prasie jest nieproporcjonalny, a wystarczające jest ogłoszenie przeprosin wyłącznie na terenie zakładu pracy⁹³².

Kwestią odrębną jest ustalenie relacji, w jakiej pozostaje odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ k.p. do roszczenia o naprawienie szkody, o którym mowa w art. 24 k.c. Wydaje się, iż odszkodowanie należne pracownikowi w przypadku rozwiązania stosunku pracy, powinno być zaliczone na poczet odszkodowania, o którym mowa w art. 24 § 2 k.c., bowiem jest ono formą rekompensaty za utracone miejsce pracy⁹³³. Co do zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 78 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych należy natomiast przyjąć, że takie zaliczenie nie może mieć miejsce, gdyż środki te służą innym celom i zaspokajają inne roszczenia. Zadośćuczynienie jest formą rekompensaty za krzywdę, a zatem szkodę niematerialną. Nie może być zatem mowy o łączeniu tych środków.

⁹³⁰ A. Marek, *Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych*, „Służba Pracownicza”, 2014, nr 12, s. 1-4.

⁹³¹ Wyrok SA w Warszawie z 17.04.2008 r., VI ACa 1416/07, LEX nr 1641084.

⁹³² Wyrok SN z 19.10.2007 r., II PK 76/07, LEX nr 465079.

⁹³³ D. Dörre-Nowak, *Obowiązek pracodawcy...*, s. 223.

Należy mieć również na uwadze, że w przypadku niesłusznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, w trybie art. 55 § 1¹ k.p., to pracodawca może żądać od pracownika odszkodowania. Będzie tak niewątpliwie w przypadku, gdy pracodawca faktycznie nie dopuścił się naruszenia praw pracownika.

4.4. OCHRONA NIEMAJĄTKOWYCH INTERESÓW PRACODAWCY, ZATRUDNIAJĄCEGO TWÓRCĘ

Ochrona dóbr osobistych może zostać wykorzystana w zasadzie jako jedyna forma ochrony niemajątkowych interesów podmiotów, niebędących twórcami, którym przysługują autorskie prawa majątkowe⁹³⁴ (w efekcie ich nabycia pierwotnego lub pochodnego). Ochrona ta obejmuje bowiem, zgodnie z art. 23 i 43 k.c., zarówno dobra osobiste osób fizycznych, jak i prawnych. Jest to zatem jedyna ścieżka ochrony dóbr osobistych pracodawców, którzy nabywają autorskie prawa majątkowe od swoich pracowników, a nie mogą wszakże korzystać z praw, wskazanych w art. 16 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, nawet w przypadku pierwotnego nabycia praw autorskich majątkowych (co ma miejsce w przypadku programów komputerowych).

Dla przykładu, w wyroku z dnia 13.1.2012 r. Sąd Najwyższy uznał że na skutek rozpowszechniania nieprawdziwych informacji lub nieuzasadnionych i poniżających czy zniesławiających ocen na temat dziennikarza, doszło do naruszenia dóbr osobistych wydawcy (a zatem również pracodawcy) tego dziennikarza⁹³⁵. W krytycznej glosie do tego wyroku K.Jachimczak podniósł, że nie można wykluczyć sytuacji, w której zasadne będzie udzielenie ochrony prawnej zarówno dziennikarzowi, jak i wydawcy. Zależy to od sposobu, w jaki sformułowano wobec nich zarzut. Konieczne jest jednak wówczas wykazanie, że dobra osobiste dziennikarza i wydawcy zostały naruszone niezależnie, to znaczy, że określoną wypowiedź można uznać za skierowaną zarówno bezpośrednio wobec dziennikarza i wydawcy, a zatem, że obaj są pokrzywdzonymi. Zdaniem autora nie powinno być natomiast tak, że naruszenie dóbr osobistych jednego podmiotu, związanego z określonym wydawnictwem, z automatu miałoby oznaczać naruszenie również dóbr osobistych wydawnictwa⁹³⁶.

⁹³⁴ G. Tylec, *Dobra osobiste prawa cywilnego...*, s. 526; J. Barta, R. Markiewicz, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 126-127.

⁹³⁵ Wyrok SN z 13.1.2012 r., I CSK 790/10 Legalis nr 443514.

⁹³⁶ K. Jachimczak, *Naruszenie dobrego imienia wydawcy poprzez naruszenie dóbr osobistych dziennikarza – glosa – I CSK 790/10*, „Monitor Prawniczy”, 2013, nr 5, s. 272.

Warto jednak odnotować, iż ochrona dóbr osobistych osób prawnych ma specyficzny charakter, gdyż nie ma tych samych źródeł co ochrona osób fizycznych. Ochrona dóbr osobistych osób fizycznych znajduje swoje źródła w osobowej godności człowieka. Natomiast w odniesieniu do osób prawnych źródłem jest osobowość prawna, nadana przez przepisy prawa⁹³⁷. W przypadku osoby prawnej nie można mówić o poczuciu krzywdy jako uszczerbku niemajątkowym i skutkach w stanie psychiki osoby prawnej, gdyż za takie nie mogą być uznawane odczucia pracowników czy członków zarządu, które noszą także naturę subiektywną i nie mają istotnego charakteru dla bytu osoby prawnej. Warunkiem oceny naruszenia dobra są zatem kryteria obiektywne łączone ze skutkami danego zachowania dla osoby prawnej, przekładające się na jej stronę majątkową, stanowiącą istotę bytu osoby prawnej⁹³⁸. Wspólną cechą dóbr osobistych osób prawnych i fizycznych jest cel, jaki mają zrealizować, otóż dobra osobiste mają zapewnić w przypadku obu podmiotów możliwość ich należytego funkcjonowania⁹³⁹. Organizacje posiadające osobowość prawną będą wyposażone w te same uprawnienia co osoby fizyczne, z wyjątkiem tych praw, które związane są wyłącznie z jednostkami ludzkimi⁹⁴⁰. J. Kaczanowski usystematyzował dobra osobiste osób prawnych, dzieląc je na cztery sfery: sferę identyfikacji, wolności, tajemnicy i dobrej sławy⁹⁴¹. W literaturze wyrażony został pogląd, że dobra osobiste osoby prawnej nie obejmują tych wartości, które związane są ściśle z człowiekiem jako istotą biologiczną i społeczną takich, a co za tym idzie nie obejmują twórczości naukowej, artystycznej, wynalazczej i racjonalizatorskiej⁹⁴². Odmienny pogląd wyraził G. Tylec, który stoi na stanowisku, że istnieją podstawy do tego, aby ochrony prawnej przed zawłaszczeniem „twórczości artystycznej i naukowej” niepodlegającym samoistnej ochronie prawnoautorskiej, na podstawie ochrony dobra osobistego, którym jest „dobra sława dzieła”, dochodziły również osoby prawne takie jak na przykład wydawcy lub producenci dzieł intelektualnych, których dobre imię i prestiż ucierpiały na skutek bezprawnego używania określonego dobra, na przykład wykorzystywanie niepodlegającego samoistnej

⁹³⁷ K. Popek, *Ochrona dóbr osobistych osób prawnych*, „Prawo Mediów Elektronicznych”, 2010, nr 1, s. 42.

⁹³⁸ Wyrok SA w Warszawie z 3.09.2020 r., V ACa 29/20, LEX nr 3069836.

⁹³⁹ Wyrok SA w Warszawie z 13.04.2021 r., I ACa 93/21, LEX nr 3189041.

⁹⁴⁰ K. Świątczak, *Dobra osobiste osób prawnych w polskim prawie cywilnym*, Łódź 2020, s. 49; P. Zawirska, *Ochrona dóbr osobistych pracodawcy będącego osobą prawną*, „Monitor Prawa Pracy”, 2014, nr 8, s. 397.

⁹⁴¹ J. Kaczanowski, *Ochrona dóbr osobistych osób prawnych*, Kraków 1999, s. 7.

⁹⁴² K. Świątczak, *Dobra osobiste osób prawnych w polskim prawie cywilnym*, Łódź 2020, s. 42.

ochronie prawnej tytułu dzieła kojarzonego z twórczością danego autora, danym wydawcą lub producentem⁹⁴³.

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 lub takiej niekorzystającej z ochrony prawa autorskiego.

Należy dodać, że dobra osobiste mogą przysługiwać osobom prawnym⁹⁴⁴ oraz – na zasadzie odpowiedniego stosowania przepisów o osobach prawnych – również jednostkom organizacyjnym, niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną⁹⁴⁵. Na tym tle po raz kolejny ujawnia się pewna ułomność definicji pracodawcy na gruncie kodeksu pracy, którym może być jednostka organizacyjna, również taka nieposiadająca podmiotowości, w rozumieniu prawa cywilnego. Do tej kategorii mogą należeć wyodrębnione wyłącznie organizacyjnie jednostki, zatrudniające we własnym imieniu pracowników, w oparciu o wewnętrzne regulacje osób prawnych. W przypadku tych pracodawców może powstać wątpliwość czy taki pracodawca może dochodzić ochrony jego dóbr osobistych, a jeżeli tak – czy może to robić we własnym imieniu, czy też działa wówczas w ramach osobowości prawnej podmiotu prawa cywilnego, z którego został wyodrębniony. W tym zakresie uznać należy, że w przypadku tzw. pracodawców wewnętrznych, legitymację do ochrony dóbr osobistych, będzie miała jednostka posiadająca zdolność do czynności prawnych. W rozdziale pierwszym opisywane było zagadnienie, dotyczące nabywania praw autorskich majątkowych przez tak zwanych pracodawców wewnętrznych. Prawa autorskie majątkowe nabywa w takim przypadku jednostka, w której strukturach wyodrębniony został pracodawca wewnętrzny, gdyż nie ma podstaw do przełamania cywilnoprawnej konstrukcji zdolności prawnej. Wnioski te należy odnosić również do ochrony dóbr osobistych, z której korzystają osoby prawne (oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, ale wyposażone w zdolność prawną⁹⁴⁶). To zatem nie pracodawca wewnętrzny będzie poszukiwał ochrony w razie naruszenia dóbr

⁹⁴³ G. Tylec, *Dobra osobiste prawa cywilnego...*, s. 529-530.

⁹⁴⁴ Art. 43 k.c.

⁹⁴⁵ Art. 33¹ § 1 k.c.

⁹⁴⁶ E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2006, s.93.

osobistych, ale osoba prawna, względnie tzw. ułomna osoba prawna, w ramach której pracodawca został wyodrębniony.

4.5. WNIOSKI I POSTULATY *DE LEGE FERENDA*

- 1) Autorskie prawa osobiste stanowią szczególną kategorię dóbr osobistych prawa cywilnego. Tym samym przewidziany w art. 11¹ k.p. obowiązek pracodawcy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika należy odnosić również do poszanowania autorskich praw osobistych pracownika. Jednakże *de lege ferenda* obowiązek poszanowania praw autorskich pracownika powinien zostać wprost wskazany w kodeksie pracy, w szczególności jeżeli stworzony zostanie katalog dóbr osobistych w zatrudnieniu.
- 2) Naruszenie cudzych praw autorskich stanowi delikt pracowniczy i może wiązać się negatywnymi konsekwencjami, takimi jak nałożenie kary porządkowej lub rozwiązanie stosunku pracy. W przypadku niektórych zawodów twórczych może być oceniane również jako delikt dyscyplinarny.
- 3) *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.
- 4) *De lege ferenda* wskazane byłoby wyodrębnienie 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.
- 5) W niektórych sytuacjach skorzystanie z autorskich dóbr osobistych, na przykład prawa do decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności, może prowadzić do naruszenia obowiązków pracowniczych.
- 6) Dopelnieniem ochrony twórczości w stosunkach pracy są przepisy ogólne kodeksu cywilnego odnoszące się dóbr osobistych, które mogą być stosowane w tych obszarach, których nie obejmuje ochrona, wynikająca z ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, przykładowo w odniesieniu do wyników badań naukowych.

ROZDZIAŁ V

WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW – TWÓRCÓW UTWORÓW

5.1. PRAWO DO WYNAGRODZENIA

5.1.1. Uwagi wstępne

Ekwiwalentem świadczenia pracowniczego w postaci pracy twórczej, realizowanej w ramach stosunku pracy, jest wynagrodzenie. Wynagrodzenie jest pojęciem wieloznacznym, definiowanym językowo jako zapłata, pensja, płaca. Jako pojęcie prawne nie posiada legalnej definicji, ani na gruncie prawa autorskiego, ani prawa pracy. Co istotne w przypadku twórczości, realizowanej w relacjach pracowniczych, pracownik posiada prawo do wynagrodzenia zarówno jako strona stosunku pracy, jak i jako twórca utworu (niezależnie od jego statusu), przy czym o ile w prawie pracy wynagrodzenie jest elementem bezwzględnie koniecznym, obowiązkowym, o tyle prawo do wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych może zostać wolą stron wyłączone. Ten zbieg podstaw do wynagrodzenia w przypadku utworów pracowniczych, powoduje, iż jego charakterystyka i przyporządkowanie może rodzić określone problemy interpretacyjne, wymagające analizy. Jednocześnie w przypadku zawodów twórczych, wymagających zazwyczaj dużego zaangażowania, inwencji, przy niejednokrotnie niepoliczalnych efektach pracy i dużym subiektywizmie ocen, szczególnie istotna wydaje się motywacyjna funkcja wynagrodzenia.

W ramach niniejszego rozdziału należy postawić pytania o charakter prawny wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych i podjąć próbę jego skategoryzowania, a tym samym włączenia w odpowiednie ramy prawne. Główne problemy badawcze jakie można dostrzec na tym gruncie to:

- 1) przynależność wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich do utworów pracowniczych (w różnych jego postaciach) do kategorii wynagrodzenia za pracę,
- 2) zakres ochrony tego wynagrodzenia,
- 3) możliwość skorzystania z mechanizmów autorskoprawnych na gruncie stosunków pracy.

W niniejszej pracy stawiam tezę, iż wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego na pracodawcę, w jakiegokolwiek formie zostanie ustalone, powinno zostać potraktowane jako wynagrodzenie za pracę, co wiąże się z szeregiem konsekwencji prawnych. Dla uproszczenia będę posługiwała się pojęciem wynagrodzenia za utwór pracowniczny, przyjmując jako desygnat tego pojęcia wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego.

5.1.2. Prawo do wynagrodzenia za pracę

5.1.2.1. Pojęcie, znaczenie i funkcje wynagrodzenia za pracę

Problematyka wynagradzania pracy jest wieloaspektowa i interesująca w wymiarze prawnym, ekonomicznym i społecznym. Sposób kształtowania wynagrodzeń, ustalanie płacy minimalnej czy ochrona wynagrodzenia pozostają sprzężone z poziomem majątności społeczeństwa, warunkami społeczno-ekonomicznymi, mają wpływ na możliwość utrzymania pracownika i jego rodziny, rozwoju osobistego, satysfakcji z pracy, postrzegania danego zawodu. W doktrynie wyróżnia się motywacyjną (bodźcową), dochodową (alimentarną), rynkową, partycypacyjną i kosztową funkcję wynagrodzenia za pracę⁹⁴⁷. Z punktu widzenia ekonomii wynagrodzenie jest złożoną instytucją, gdzie aspekty ekonomiczne (praca jako koszt), przeplatają się z elementami socjologicznymi, psychologicznymi, etycznymi czy politycznymi⁹⁴⁸. Pogląd uznający „towarowość” pracy, a więc i wynagrodzenia jest jednak kontestowany nawet wśród samych ekonomistów. Coraz częściej pojawiają się głosy, że płaca jako kategoria ekonomiczna w gospodarce rynkowej stanowi dochód z pracy, a nie wyłącznie element cenowy pracy. Płaca ewoluuje wyraźnie w kierunku wynagrodzenia pracownika o charakterze dochodowym i nie można jej oderwać od osoby świadczącej pracę, która staje się nie tylko jej właścicielem, ale również konsumentem⁹⁴⁹. W polityce społecznej akcentuje się konieczność zachowania określonego poziomu dochodu, jako warunku egzystencji pracownika (i jego rodziny) oraz rozwoju osobowego⁹⁵⁰. Podnosi się, że wynagradzanie pracy w oczywisty sposób wpływa na jej

⁹⁴⁷ K. Walczak, *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej - teoria i praktyka*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki socjalnej” 2012, s. 115-124.

⁹⁴⁸ H. Karaszewska, *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*, Toruń 2003, s. 19.

⁹⁴⁹ K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018, s. 21-22.

⁹⁵⁰ J. Wojtyła, *Dylematy wynagrodzenia za pracę w polskich realiach gospodarki rynkowej*, [w:] Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź, 2015, s. 368.

jakość, rozpatrywaną w kontekście satysfakcji materialnej, pozwalającej na zaspokojenie potrzeb świadczącego pracę, co implikuje konieczność uwzględniania nie tylko elementów ekonomicznych, ale również społecznych⁹⁵¹. Sama płaca pełni rolę alimentacyjną (gwarantuje poziom życia, pozwalający na realizację podstawowych potrzeb pracownika i jego rodziny) i motywacyjną. W nauce społecznej Kościoła zwraca się uwagę na uwzględnienie w procesie wynagradzania dwóch zasad: finalnej i kauzalnej. Zgodnie z regułą finalną aktywność pracownika powinna zaspokoić jego podstawowe, bieżące potrzeby, jak i umożliwić rozwój, doskonalenie się. Reguła kauzalna natomiast dotyczy korelacji pomiędzy wynagrodzeniem, a wydajnością pracownika, a praca jest traktowana jako ekwiwalent wysiłku, kwalifikacji i czasu pracownika⁹⁵². Koncepcje liberalne i neoliberalne, traktujące wynagrodzenie za pracę jako prosty wynik kształtowania się czynników popytu i podaży, są istotnie moderowane poprzez dostrzeżenie wagi czynników pozarynkowych⁹⁵³.

Prawo do wynagrodzenia jest jednym z kluczowych elementów prawa pracy i zasadniczo najczęstszym motywem jej podjęcia⁹⁵⁴. W ramach stanowienia i stosowania prawa pracy wynagrodzenie za pracę stanowi centralną kwestię, a rola prawa pracy w tym zakresie wynika przede wszystkim z funkcji ochronnej, przypisanej tej gałęzi prawa⁹⁵⁵.

Pomimo niewątpliwej doniosłości pojęcia wynagrodzenia, w regulacjach międzynarodowych bywa ono różnie rozumiane i ma charakter autonomiczny⁹⁵⁶. Przykładowo w art. 1 lit a) Konwencji MOP nr 100⁹⁵⁷ przyjęto, że wynagrodzenie oznacza płacę lub uposażenie zwykłe, podstawowe lub minimalne i wszelkie inne korzyści, płacone bezpośrednio lub pośrednio w gotówce lub naturze, przez pracodawcę

⁹⁵¹ Tamże, s. 374-375; cyt. tam M. Olędziński, *Kształtowanie jakości pracy. Propozycja dialogu*, Warszawa 1981, s. 26.

⁹⁵² K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy”, 2011, nr 12, s. 634.

⁹⁵³ B. Wagner, *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1996, nr 6, s. 10.

⁹⁵⁴ L. Florek, *Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej*, [w:] B. Cudowski, J. Iwulski, *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013, s. 104.

⁹⁵⁵ A. Górnicz-Mulcahy, *„Własność” wynagrodzenia za pracę*, [w:] *Własność w prawie i gospodarce*, red. U. Kalina-Prasznic, Wrocław, 2017, s. 162.

⁹⁵⁶ P. Prusinowski, *Prawo do wynagrodzenia*, [w:] K.W. Baran (red.), *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, s. 474-475.

⁹⁵⁷ *Konwencja (nr 100) dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r.* (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238).

pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Z kolei w Konwencji MOP nr 95⁹⁵⁸ zdefiniowano „płacę” jako wynagrodzenie lub zarobki dające się wyrazić w gotówce i ustalone przez umowę lub ustawodawstwo krajowe, które na mocy pisemnej lub ustnej umowy najmu usług należą się od pracodawcy pracownikowi bądź za pracę wykonaną lub która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone.

W kodeksie pracy brak jest legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. W literaturze przyjmuje się różne metody definiowania między innymi oparte na kryterium przedmiotowym⁹⁵⁹, nominalnym⁹⁶⁰, wreszcie poprzez wskazywanie cech wynagrodzenia za pracę⁹⁶¹, przy czym ta ostatnia metoda jest obciążona pewnym błędem, gdyż wiele różnych rodzajów wynagrodzeń może posiadać niektóre cechy wspólne z wynagrodzeniem za pracę⁹⁶². Według najbardziej reprezentatywnej definicji wynagrodzenie za pracę to obowiązkowe, materialne i okresowe świadczenie, realizowane przez pracodawcę na rzecz pracownika w ramach łączącego ich stosunku pracy, w zamian za pracę świadczoną przez pracownika na rzecz pracodawcy⁹⁶³. Wynagrodzenie za pracę, jako pojęcie prawa pracy, oznacza całość, należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę, zapłaty za pracę, obejmującą także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W rezultacie, pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem, zobowiązanym do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika⁹⁶⁴. Zdaniem B. Wagner wynagrodzenie za pracę ma niejednorodną, złożoną i zmienną strukturę wewnętrzną,

⁹⁵⁸ *Konwencja (nr 95) dotycząca ochrony pracy*, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234).

⁹⁵⁹ M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 27.

⁹⁶⁰ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 282.

⁹⁶¹ M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalenie*, Warszawa 1981, s.38; M. Liskowski, *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, „Pracownik i Pracodawca”, 2016, nr 2, vol. 2, s. 33.

⁹⁶² Przykładowo wynagrodzenie za świadczenie usług, w ramach umowy cywilnoprawnej, objęte obecnie regulacją *ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

⁹⁶³ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, wydanie IV, Warszawa 2001, s. 182 - 183; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę...*, s. 82 oraz M. Skąpski (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 564 - 565, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30.12.1986 r., III PZP 42/86, Legalis nr 25663 z glosą M. Seweryńskiego, *Glosa do uchwały SN z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSP 1988*, nr 7-8, s. 185.

⁹⁶⁴ Zob. wyrok SN z dnia 9.07.2014 r. I PK 250/13 Legalis nr 1162498; uchwała SN z 20.09.1990 r., III PZP 14/90, Legalis nr 27038; wyrok SN z 22.04.1998 r., I PKN 55/98, Legalis nr 43369, uchwała z 7.08.2001 r., III ZP 13/01, Legalis nr 50320, uchwała SN z 19.09.2002 r., III PZP 18/02, Legalis nr 54716.

w ramach której występują elementy stałe i ruchome, obligatoryjne i dodatkowe, a termin „wynagrodzenie za pracę” jest w istocie zbiorczym określeniem ogółu wypłat wynagrodzeniowych⁹⁶⁵, stanowi zbiorczą kategorię obowiązkowych świadczeń, korzyści i należności ze stosunku pracy o charakterze majątkowo-przysparzającym⁹⁶⁶. Wynagrodzenie ma być odpowiednikiem świadczonej pracy, nie oznacza to, że wynagrodzenie musi być ścisłym „równoważnikiem świadczonej pracy” (choć oczywiście ekwiwalentność występuje jako kryterium kształtowania wysokości wynagrodzenia). Chodzi raczej o istnienie bezpośredniego związku między danym świadczeniem a wykonywaną pracą⁹⁶⁷. Podkreśla się, że na wynagrodzenie za pracę może się składać wiele świadczeń cząstkowych, odzwierciedlających przede wszystkim poszczególne cechy pracowniczego świadczenia pracy, zawsze jednak jedno z tych świadczeń ma charakter podstawowy związany z faktem świadczenia pracy⁹⁶⁸.

W literaturze wyróżnia się trzy zakresy pojęcia wynagrodzenia: 1) wynagrodzenie rozumiane jako dochód z pracy (art. 18^{3c} k.p.), 2) wynagrodzenie właściwe (*sensu stricto*, art. 78 k.p.), oraz 3) wynagrodzenie za pracę na użytek przepisów o ochronie wynagrodzenia (art. 84-91 k.p.)⁹⁶⁹. W pierwszym z wymienionych przypadków przyjmuje się definicję wynagrodzenia *sensu largo*, która w dużej mierze wypracowana została w orzecznictwie międzynarodowym w sprawach związanych z dyskryminacją i nierównym traktowaniem. W kontekście tego zagadnienia za wynagrodzenie za pracę traktuje się nie tylko wynagrodzenie zasadnicze i dodatki do niego, ale wszelkiego rodzaju korzyści i bonusy, związane z pracą, stanowiące całkowity dochód z tego źródła. Wynagrodzenie *sensu stricto* to wynagrodzenie, określone w art. 78 k.p., obejmujące wynagrodzenie podstawowe (zasadnicze) oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia (uboczne, uzupełniające)⁹⁷⁰. Wynagrodzenie za pracę *sensu stricto* (tj. będące zapłatą za wykonaną pracę) na ogół nie jest świadczeniem jednolitym, lecz złożonym, gdyż składa się z wielu świadczeń cząstkowych. Jest ono w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat, dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika,

⁹⁶⁵ B. Wagner, *Wynagrodzenie oraz inne świadczenia za pracę*, „Służba Pracownicza”, 1997, nr 5, s. 1.

⁹⁶⁶ Taż, *Wynagrodzenie za pracę. (Pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji)*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, 1996, nr 1, s. 139; taż, *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, 2007, nr 2, s. 301-312.

⁹⁶⁷ Z. Góral, M. Nowak, *Zagadnienia ogólne* [w:] Z. Góral (red.), *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014, s. 16-17.

⁹⁶⁸ M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2009, s. 331 i n.

⁹⁶⁹ J. Wratny, *Problemy wynagrodzenia za pracę „de lege ferenda”*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2013, nr 10, s. 3-4.

⁹⁷⁰ Tamże, s. 4.

których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy jednoznacznie przesądza ustawodawca⁹⁷¹. Poza zakresem tego pojęcia pozostają wszelkie pozawynagrodzeniowe świadczenia, związane z pracą, które z kolei dzieli się na 1) składniki odwzajemniające pracę (nagrody, wyróżnienia), 2) świadczenia wyrównawcze, 3) odprawy, 4) świadczenia odszkodowawcze⁹⁷². Podstawowy podział, jakiego zazwyczaj się dokonuje, to zatem podział na wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia. Co do zasady za „inne świadczenia ze stosunku pracy” uznaje się te, które nie odwzajemniają pracy pracownika (w tym odprawy, odszkodowania). Świadczenia te mają zatem charakter autonomiczny w stosunku do pracy faktycznie wykonanej. Wyróżnienie tych cech charakterystycznych jest jednak efektem interpretacji, a linia podziału nie jest ostra, co rodzi praktyczne wątpliwości co do właściwej kwalifikacji poszczególnych świadczeń. Trzeci kontekst znaczeniowy tworzą przepisy i wypracowane na ich gruncie orzecznictwo, dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę. Przepisy ochronne, uregulowane w art. 78 i nast. kodeksu pracy, mają związek z przypisaniem wynagrodzeniu za pracę cech obowiązkowości i bezwzględności. Generalnie można więc uznać, że, co prawda, w prawie pracy zarysowuje się tendencja do szerokiego rozumienia pojęcia wynagrodzenia za pracę, to jednak w przypadku poszczególnych świadczeń pojawiają się rozbieżności, skutkujące brakiem pewności w obrocie prawnym⁹⁷³.

5.1.2.2. Cechy wynagrodzenia za pracę i jego ochrona

Do cech wynagrodzenia za pracę należą: obowiązkowy charakter, bezwzględność⁹⁷⁴, wzajemność, ekwiwalentność⁹⁷⁵, periodyczność. Jest to świadczenie konieczne o przysparzająco-majątkowym charakterze, które pracodawca zobowiązany jest wypłacać okresowo pracownikom w zamian za wykonaną przez niego pracę (co do zasady), odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości⁹⁷⁶. Aspekt „odpowiedniości” wynagrodzenia wiąże się natomiast z pojęciem wynagrodzenia godziwego, odnoszącym się nie tyle do samego prawa do wynagrodzenia, co ustalenia jego wysokości.

⁹⁷¹ Uchwała SN z 17.01.2013 r. II PZP 4/12, Legalis nr 551646.

⁹⁷² A. Ziętek, *Ewolucja pojęcia wynagrodzenia za pracę w kontekście prawnej ochrony w orzecznictwie Sądu Najwyższego i jej konsekwencje*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2014, nr 4, s. 27.

⁹⁷³ K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018, s. 33-34.

⁹⁷⁴ Wyrok SN z 4.04.2000 r., I PKN 516/99, Legalis nr 47739.

⁹⁷⁵ Jak podnosi A. Górnicz-Mulcahy nie zawsze będzie to ekwiwalentność w znaczeniu ekonomicznym, co spowodowane jest różnymi kategoriami ryzyk. – tak A. Górnicz-Mulcahy, „*Własność*” *wynagrodzenia...*, s. 163.

⁹⁷⁶ Uchwała Składu Siedmiu Sędziów SN z 30.12.1986 r. III PZP 42/86 Legalis 25663.

Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym, obligatoryjnym świadczeniem wynikającym ze stosunku pracy. Wynagrodzenie przysługuje co do zasady za świadczenie pracy niewadliwej lub wadliwej, ale z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Poza tym wyjątkowo wynagrodzenie przysługuje również za okresy nieświadczenia pracy, jeżeli przepis prawa tak stanowi. Wynagrodzenie za pracę jest zatem z reguły świadczeniem o charakterze wzajemnym, ale z uwagi na jego gwarancyjny charakter przysługuje również za pewne okresy, w trakcie których pracownik faktycznie pracy nie świadczy, a pomimo to przysługuje mu prawo do wynagrodzenia. Są to należności określane jako gwarancyjne⁹⁷⁷ lub suspensyjne⁹⁷⁸, do których należą między innymi okresy niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy⁹⁷⁹, niezawinionego przez pracownika przestoju⁹⁸⁰ czy obligatoryjnych przerw w pracy⁹⁸¹. Powyższe prowadzi do uznania, że wynagrodzenie za pracę na gruncie prawa pracy zostaje oderwane od rynkowej wartości wykonanej pracy i staje się wynagrodzeniem przysługującym z samego faktu zatrudnienia⁹⁸². Te właśnie kwantyfikatory są podstawą konwencjonalnego, a nie ściśle ekonomicznego, rozumienia ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę. Wskazują one także na wolę ustawodawcy nadania wynagrodzeniu funkcji motywacyjnej, polegającej na stymulacyjnym oddziaływaniu na postawę pracownika w procesie pracy, przez zachętę do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, podejmowania trudniejszych rodzajów pracy oraz poprawy ilości i jakości pracy, w zamian za wyższą płacę⁹⁸³.

Do elementów, składających się na system ochrony wynagrodzenia za pracę, należą:

- 1) zakaz zrzekania się prawa do wynagrodzenia i przenoszenia prawa do wynagrodzenia na inną osobę,
- 2) ograniczenia możliwości dokonywania potrąceń z wynagrodzenia,

⁹⁷⁷ K. Kolański, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003, s. 250.

⁹⁷⁸ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 288.

⁹⁷⁹ Art. 81 § 1 k.p.

⁹⁸⁰ Art. 81 § 2 k.p.

⁹⁸¹ Art. 134 k.p.

⁹⁸² K. Bomba, *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia – kilka uwag na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia za pracę, [w:] 40 lat kodeksu pracy*, red. Z. Góral, M. Mielczarek, Warszawa 2015, s. 216.

⁹⁸³ J. Brol (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 281 - 282; M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 19 i n.; B. Wagner [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 455.

- 3) obowiązek wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu, w stałym, określonym z góry terminie, co do zasady w formie pieniężnej.

Zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia jest pojmowane bardzo szeroko i obejmuje – niezależnie od nadanej im nazwy – wszelkie czynności, zmierzające bezpośrednio lub pośrednio do rezygnacji za świadczoną pracę⁹⁸⁴. Czynności tego rodzaju są nieważne z mocy prawa. Nieważne jest również zobowiązanie się pracownika do niedochodzenia od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w przyszłości (*pactum de non petendo*)⁹⁸⁵.

Ustawowe ograniczenia potrąceń wynikają z funkcji alimentarnej wynagrodzenia i mają za zadanie poszanowanie minimum egzystencji pracownika i jego rodziny, które uchroni go przed pozbawieniem podstawowych dóbr i praw majątkowych⁹⁸⁶. Potrącenie w znaczeniu nadanym mu przez kodeks pracy należy rozumieć jako prawnie dopuszczalną oraz nakazaną prawem lub dozwoloną przez pracownika czynność, polegającą na zmniejszaniu wysokości należnego mu wynagrodzenia, w ustawowo zakreślonych granicach⁹⁸⁷. W przepisach kodeksu pracy uregulowano rodzaje świadczeń, podlegających potrącaniu z wynagrodzenia, granicę dopuszczalnych potrąceń (art. 87 k.p.), wysokość wynagrodzenia wolną od potrąceń (art. 87¹ k.p.) oraz zasady dokonywania potrąceń bez postępowania egzekucyjnego (art. 88 k.p.). Na tym tle wydawane były liczne orzeczenia, w których sądy decydowały o objęciu ochroną z art. 78 i nast. k.p. poszczególnych świadczeń, przysługujących ze stosunku pracy. Co należy jednak podkreślić, objęcie różnorodnych składników ochroną, w drodze wykładni, następuje nie tyle poprzez definiowane pojęcia wynagrodzenia na ten użytek, co poprzez rozciąganie przynależnej mu ochrony na inne składniki, o podobnej funkcji⁹⁸⁸. Kierując się podobieństwem funkcji i charakteru Sąd Najwyższy w poszczególnych judykatach, rozciągnął ochronę z art. 78 i nast. k.p. między innymi na takie świadczenia pozawynagrodzeniowe jak przykładowo ekwiwalent za niewykorzystany urlop⁹⁸⁹, odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących

⁹⁸⁴ Wyrok SN z 17.02.2005 r., II PK 235/04, LEX nr 155193.

⁹⁸⁵ Wyrok SN z 16.10.2009 r. I PK 89/09, Legalis nr 288284.

⁹⁸⁶ S. Maciejewski, *Prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę, Przedsiębiorczość i zarządzanie*, Tom XIX, z. 9, cz. B, 2018, s. 190.

⁹⁸⁷ P. Wąż, *Świadczenia związane ze stosunkiem pracy podlegające ochronie z art. 87-91 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy”, 2008, nr 8, s. 408.

⁹⁸⁸ A. Ziętek, *Ewolucja pojęcia wynagrodzenia...*, s. 25-26.

⁹⁸⁹ Wyrok SN z 29.01.2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 64.

pracowników⁹⁹⁰, odprawę emerytalną⁹⁹¹, nagrodę jubileuszową⁹⁹². W wyroku z dnia 20 czerwca 2006 r. Sąd Najwyższy zaznaczył, że ochronie przewidzianej w rozdziale II działu trzeciego kodeksu pracy, oprócz wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu, podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające podobne funkcje, jak wynagrodzenie za pracę⁹⁹³. Sąd wskazał, że przepis art. 84 k.p. gramatycznie dotyczy tylko wynagrodzenia za pracę i wprowadza jego ochronę, ustanawiając zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia przez pracownika. Wynagrodzenie za pracę jest w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Obejmuje różne składniki, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy przesądza ustawodawca, jak na przykład w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego (na przykład art. 77³ § 3 pkt 1 k.p.), czy też nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej (art. 87 § 5 k.p.). Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika jako posiadających charakter wynagrodzenia za pracę lub pozbawionych takiego charakteru dokonuje zatem abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. Ochroną nie są objęte natomiast na przykład świadczenia o charakterze odszkodowawczym. Przykładowo w uchwale składu siedmiu sędziów Sąd Najwyższy przyjął, że odszkodowanie, należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., nie podlega ochronie przed potrąceniem, przewidzianej w art. 87 § 1 k.p.⁹⁹⁴. Co istotne pojęcie wynagrodzenia, występujące w prawie pracy interpretuje się inaczej aniżeli wynagrodzenie definiowane jest na podstawie ustaw proceduralnych⁹⁹⁵ (kodeksu postępowania cywilnego⁹⁹⁶, ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji⁹⁹⁷).

Powyższe rozważania natury ogólnej stanowią kanwę dla analizy charakterystyki i przyporządkowania świadczeń, wypłacanych pracownikom w zamian za pracę twórczą

⁹⁹⁰ Wyrok SN z 5.05.1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000, nr 14, poz. 535.

⁹⁹¹ Wyrok SN z 14.06.2012 r., I PK 229/11, LEX nr 1232231.

⁹⁹² Wyrok SN z 17.02.2004 r., I PK 217/03, LEX nr 1615686.

⁹⁹³ Wyrok SN z 20.06.2006 r. II PK 317/05, Legalis nr 79152.

⁹⁹⁴ Uchwała Składu Siedmiu Sędziów SN - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 17.01.2013 r. II PZP 4/12, Legalis nr 551646.

⁹⁹⁵ A. Kosut, W. Perdeus, *Egzekucja alimentacyjna z wynagrodzenia za pracę, [w:] System egzekucji administracyjnej*, Warszawa 2004, s. 314-316; wyrok WSA w Warszawie z 22.11.2010 r., III SA/Wa 223/10, LEX nr 1148202.

⁹⁹⁶ Art. 881 § 2 k.p.c.

⁹⁹⁷ Art. 1 pkt 17 ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 479 z późn. zm.).

i przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych. Rozważania te należy jednak poprzedzić krótką charakterystyką prawa do wynagrodzenia w rozumieniu prawa autorskiego.

5.1.3. Prawo do wynagrodzenia twórcy utworu

Na wstępie oddziału ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych poświęconego prawom autorskim majątkowym w art. 17 zamieszczona została zasada, iż twórca przysługuje wyłączne prawo do korzystania z utworu i rozporządzania nim na wszystkich polach eksploatacji oraz do wynagrodzenia za korzystanie z utworu, o ile ustawa nie stanowi inaczej. Na tej podstawie można wywodzić, że autorowi dzieła przysługuje wyłączne prawo korzystania ze stworzonego dzieła, wyłączne prawo do rozporządzania dziełem oraz wyłączne prawo do wynagrodzenia za korzystanie z dzieła⁹⁹⁸. Wyodrębnienie prawa do wynagrodzenia bywa kwestionowane. Jak podaje W. Machała prawo to nie stanowi odrębnej kategorii, ale raczej należy do zakresu prawa korzystania lub prawa rozporządzania w zależności od tego czy w konkretnych okolicznościach prawo do wynagrodzenia dotyczy czynności eksploatacyjnych objętych zezwoleniem twórcy (wówczas łączy się z prawem do rozporządzania) czy też ma charakter odszkodowania lub zadośćuczynienia za podjęcie eksploatacji bez zezwolenia (wówczas pozostaje w związku z prawem korzystania)⁹⁹⁹. W doktrynie nie ma spójności¹⁰⁰⁰, co do oceny charakteru prawa do wynagrodzenia i przypisania mu cechy względnosci¹⁰⁰¹ lub bezwzględności¹⁰⁰². Na nieścisłość sformułowania art. 17 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych i brak uzasadnienia dla traktowania prawa do wynagrodzenia jako bezwzględnego prawa autorskiego majątkowego, zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 czerwca 2003 r. V CKN 411/01¹⁰⁰³.

⁹⁹⁸ D. Sokołowska, *Prawo twórcy do wynagrodzenia w prawie autorskim*, Poznań 2013, s.52.

⁹⁹⁹ W. Machała, *Dozwolony użytek prywatny w polskim prawie autorskim*, Warszawa 2003, s.130.

¹⁰⁰⁰ K. Staśkiewicz, *Formy i typy wynagradzania twórców w świetle ochrony jego praw – studium literaturowe*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie”, 2015, nr 18, s.45-46.

¹⁰⁰¹ E. Traple, *System prawa prywatnego*, T.13, Warszawa 2017, s.174; K. Klafkowska-Waśniowska [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze*. T. I, red. R. Markiewicz, Warszawa 2021, s. 534; T. Targosz, *Koncepcja bezwzględnego i wyłącznego prawa do wynagrodzenia autorskiego, czyli kilka uwag o zaskakującej karierze contradictio in adiecto, Experientia docet. Księga jubileuszowa ofiarowana Pani Profesor Elżbiecie Traple*, red. P. Kostański, P. Podrecki, T. Targosz, Warszawa 2017, s.533.

¹⁰⁰² J. Marcinkowska, *Dozwolony użytek w prawie autorskim*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace Instytutu Prawa Własności Intelektualnej”, Kraków 2004, s.216; D. Sokołowska, *Prawo twórcy do wynagrodzenia...*, s.237.

¹⁰⁰³ Wyrok SN z 26.06.2003 r. V CKN 411/01 Legalis nr 60321 „Jakkolwiek w rozpatrywanych sytuacjach roszczenie o wynagrodzenie można uznać niejako za ekwiwalent prawa wyłącznego, to jednak dla zapewnienia należytej ochrony osoby uprawnionej do wynagrodzenia nie ma potrzeby sięgania do art. 79 pr.aut. Wystarczająco chroni ją możliwość dochodzenia na drodze sądowej należnego wynagrodzenia z odsetkami za opóźnienie (art. 481 k.c.)”.

Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie przewiduje bezwzględnego prawa do wynagrodzenia, ani nie określa kryteriów jego ustalania, pozostawiając w tym zakresie swobodę stronom danego stosunku prawnego¹⁰⁰⁴. Zawiera natomiast zasady i domniemania, które – uwzględniając ochronę twórcy, traktowanego z zasady za słabszą stronę stosunku prawnego – mają korygować ewentualne braki regulacji umownych lub je równoważyć. I tak jeżeli z umowy nie wynika, że przeniesienie autorskich praw majątkowych lub udzielenie licencji nastąpiło nieodpłatnie, twórcy przysługuje prawo do wynagrodzenia, a dodatkowo jeżeli w umowie nie określono wysokości wynagrodzenia autorskiego, wysokość wynagrodzenia określa się z uwzględnieniem zakresu udzielonego prawa oraz korzyści wynikających z korzystania z utworu (art. 43 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych). Reguły ustawowe znajdują zatem zastosowanie w dwóch przypadkach, to jest w przypadku gdy:

- 1) w umowie brak ustaleń w kwestii wynagrodzenia twórcy,
- 2) strony przyznając twórcy *expressis verbis* uprawnienie do wynagrodzenia, nie określiły jego wysokości¹⁰⁰⁵.

Istnieje zatem ustawowe domniemanie odpłatności, a w razie konieczności ustalania jej przez sąd należy brać pod uwagę zakres terytorialny udzielonego prawa, zyski, które prawo przyniosło nabywcy, na co może mieć również wpływ renoma autora. Irrelevantny pozostaje natomiast nakład pracy twórcy¹⁰⁰⁶.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie narzuca żadnego systemu (sposobu) ustalania wynagrodzenia twórcy, jedynie w art. 43 ust. 2 tejże ustawy wskazano na dwa kryteria, które w razie sporu co do wysokości wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych lub udzielenie licencji, powinny być brane pod uwagę: zakres udzielonego prawa i korzyści wynikające z korzystania z utworu. Natomiast stosowne wynagrodzenie, w rozumieniu art. 79 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, to takie, jakie otrzymałby autor (również autor opracowania zależnego), gdyby osoba, która naruszyła jego prawa

¹⁰⁰⁴ Należy natomiast odnotować, że Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z 17.04.2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE (Dz.Urz. UE L 130, s. 92), wprowadza zasadę odpowiedniego i proporcjonalnego wynagrodzenia (art. 18).

¹⁰⁰⁵ K. Włodarska-Dziurzyńska, T. Targosz, *Umowy przenoszące autorskie prawa majątkowe*, Warszawa 2010, s. 231.

¹⁰⁰⁶ K. Stańkiewicz, *Formy i typy wynagradzania twórców w świetle ochrony jego praw – studium literaturowe*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie”, 2015, nr 18, s. 47.

majątkowe, zawarła z nim umowę o korzystanie z utworu w zakresie dokonanego naruszenia¹⁰⁰⁷.

Swoboda stron w zakresie sposobu ustalania wynagrodzenia autorskiego umożliwia wybór różnych rozwiązań. W praktyce najczęściej stosowane są wynagrodzenie ryczałtowe, procentowe (zależne na przykład od popytu na dany utwór) i mieszane ryczałtowo-procentowe (łącznie przykładowo stałą kwotę, niezależną od przychodów ze sprzedaży z premią naliczaną procentowo w zależności od korzyści z eksploatacji utworu)¹⁰⁰⁸. Jako podtyp wynagrodzenia ryczałtowego uznawane jest wynagrodzenie za daną „jednostkę” utworu, arkusz wydawniczy czy też dodatkowe wynagrodzenie (premia), niestanowiące jednak procentu od ceny sprzedanych egzemplarzy, lecz określoną kwotę¹⁰⁰⁹. Podkreśla się, że w przypadku form ryczałtowych, to nabywca ponosi większe ryzyko przydatności dzieła, a twórca uzyskuje korzyść zazwyczaj w krótszym czasie, bez konieczności oczekiwania na ustalenie efektów korzystania z utworu (na przykład przychodów ze sprzedaży egzemplarzy)¹⁰¹⁰.

Należy również podkreślić, że w odniesieniu do umownych regulacji wysokości wynagrodzenia twórcy, wprowadzony został mechanizm korekcyjny, zamieszczony w art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zgodnie z którym w razie rażącej dysproporcji między wynagrodzeniem twórcy, a korzyściami nabywcy autorskich praw majątkowych lub licencjobiorcy, twórca może żądać stosownego podwyższenia wynagrodzenia przez sąd.

Do innych przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, związanych z ochroną wynagrodzenia, należą:

- art. 45 - ustanawiający dla twórcy uprawnienie do odrębnego wynagrodzenia za korzystanie z utworu na każdym polu eksploatacji,
- art. 47 – gwarantujący twórcy prawo do informacji i wglądu do dokumentów, które mogą mieć wpływ na wysokość jego wynagrodzenia, jeżeli zostało ono ustalone procentowo,
- art. 48 – regulujący wpływ zmiany ceny egzemplarza utworu na wynagrodzenie procentowe,

¹⁰⁰⁷ Wyrok SN z 25.03.2004 r. II CK 90/03 Legalis nr 64238.

¹⁰⁰⁸ P. Ślęzak, *Umowy w zakresie współczesnych sztuk wizualnych*, Warszawa 2012, s. 254.

¹⁰⁰⁹ K. Włodarska-Dziurzyńska, T. Targosz, *Umowy przenoszące...*, s. 227; P. Ślęzak, *Umowy w zakresie...*, s. 253.

¹⁰¹⁰ K. Włodarska-Dziurzyńska, T. Targosz, *Umowy przenoszące...*, s. 227-229.

- art. 55 zd. 1 – ustanawiający prawo do zatrzymania przez twórcę 25% wynagrodzenia, na wypadek odstąpienia przez nabywcę od umowy lub obniżenia wynagrodzenia ze względu na wady dzieła¹⁰¹¹.

5.2. CHARAKTER WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA ZA PRZENIESIENIE AUTORSKICH PRAW MAJĄTKOWYCH DO UTWORU

5.2.1. Uwagi wstępne

Analizując zagadnienie charakteru wynagrodzenia należnego pracownikowi - twórcy w związku z przeniesieniem praw autorskich majątkowych na pracodawcę, wyodrębnić należy kilka kwestii problemowych, do których należy zaliczyć:

- 1) relację pomiędzy wynagrodzeniem za pracę i wynagrodzeniem za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego, która będzie oddziaływała na zagadnienia takie jak prawo do odrębnego wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego na pracodawcę czy zastosowanie przepisów kodeksu pracy dotyczących ochrony wynagrodzenia pracowniczego,
- 2) charakter składników wynagrodzenia wyraźnie nazwanych wynagrodzeniem za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego,
- 3) możliwość skorzystania z mechanizmów autorskoprawnych w odniesieniu do stosunków pracowniczych.

W przypadku twórczości pracowniczej występuje swoistego rodzaju zbieg podstaw do wynagrodzenia, należnego twórcy. Z jednej strony pracownik pozostaje w stosunku pracy, którego obligatoryjnym elementem jest odpłatność za wykonywaną pracę, a z drugiej pracownik jest jednocześnie twórcą, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, któremu również należy się wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych na każdym odrębnym polu eksploatacji, z tą jednak różnicą, że prawa autorskie – za wyraźną zgodą twórcy – mogą zostać przeniesione nieodpłatnie. W obu przypadkach przepisy służą wzmocnieniu słabszej (przynajmniej teoretycznie) strony stosunku prawnego, za którą na gruncie prawa pracy uważany jest pracownik, a na gruncie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych

¹⁰¹¹ E. Traple, *Umowy o eksploatację utworów w prawie polskim*, Warszawa 2010, s. 60 i nast.; K. Włodarska-Dziurzyńska, T. Targosz, *Umowy przenoszące...*, s. 227-229.

– twórca. W związku z tym rozstrzygnięcia wymaga wzajemna relacja obu regulacji, w tym ocena czy wynagrodzenie za pracę zaspokaja roszczenie pracownika o wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu, a z drugiej strony czy występujące w stosunkach pracowniczych składniki, nazwane wynagrodzeniem za przeniesienie praw autorskich do utworów, powinno być kwalifikowane jako wynagrodzenie za pracę.

5.2.2. Wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych – relacja pojęć

Porównując pod względem funkcjonalnym wynagrodzenie pracownicze i autorskoprawne, można zauważyć zarówno pewne analogie, jak i różnice. Wynagrodzenie za pracę przysługuje co do zasady za wykonywanie pracy, przy czym praca może być ujmowana w wymiarze czynnościowym lub w wymiarze przedmiotowym. Praca nie poddaje się jednak podziałowi - według klasycznych, cywilistycznych reguł - na zobowiązania starannego działania i rezultatu, gdyż zawiera w sobie elementy obu tych świadczeń. Z jednej strony pracownik nie odpowiada za nieosiągnięcie rezultatów pracy z przyczyn przez niego niezawinionych, z drugiej za pracę wadliwie wykonaną pracownikowi nie należy się wynagrodzenie. Wynagrodzenie należy się zatem za pracę niewadliwą (a zatem przynoszącą zakładany rezultat), względnie wadliwą, o ile wada powstała z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Oznacza to, że w przypadku pracy twórczej, finalny efekt pracy powinien zostać w zasadzie osiągnięty przez pracownika (chyba że nie dojdzie do tego z przyczyn niezawinionych przez pracownika)¹⁰¹². Co do zasady wynagrodzenie faktycznie przysługuje zatem za pracę niewadliwą, której jakość zostaje niejako uprzedmiotowiona w efekcie, w postaci wytworu niematerialnego (utworu). W tym znaczeniu wynagrodzenie za pracę przysługuje również za wytworzenie dzieł niematerialnych i przeniesienie praw do tych utworów na pracodawcę. Wynagrodzenie autorskoprawne w swoim podstawowym wymiarze przysługuje za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu. Funkcje wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia autorskiego w tym zakresie się pokrywają.

¹⁰¹² Oczywiście może pojawić się pytanie czy można zarzucić pracownikowi zawinione niewykonanie obowiązków, jeżeli wytwór jego pracy nie będzie miał cech utworu, ze względu na brak spełnienia przesłanek. Wydaje się jednak, że uwzględniając stosunkowo szerokie znaczenie pojęcia utworu można przyjąć, że do obowiązków pracownika może należeć tworzenie utworów.

W literaturze i orzecznictwie powszechnie wyrażany jest pogląd, że twórcy z mocy prawa nie przysługują odrębne – poza wynagrodzeniem za pracę - wynagrodzenie za przejście na pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego¹⁰¹³. Jako *causa* przejścia autorskich praw majątkowych traktowana jest w tym wypadku umowa o pracę. Wynagrodzenie z umowy o pracę obejmuje przejście w trybie *cessio legis* praw autorskich majątkowych na pracodawcę¹⁰¹⁴. Skoro zatem pracodawca uzyskuje potrzebne (użyteczne) dla niego prawa do utworu, stworzonego przez pracownika z mocy prawa, to bezprzedmiotowa staje się dotycząca takiego samego rezultatu odrębna umowa. Jak podnosi między innymi A. Michałak umowa cywilnoprawna nie powinna dotyczyć takiego samego zakresu czynności jak umowa o pracę, gdyż pracodawca nabywa prawo do utworu pracowniczego już z mocy art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych i w ramach wynagrodzenia za pracę, bez potrzeby zawierania dodatkowej umowy i uiszczania dodatkowego wynagrodzenia, gdyż bezprzedmiotowe jest w tej sytuacji zawieranie osobnej umowy o przeniesienie na pracodawcę uprawnień, które on już posiada¹⁰¹⁵. Podobnie wypowiada się T. Bakalarz¹⁰¹⁶. Wskazuje on, że umowa o przeniesienie autorskich praw majątkowych jest umową kauzalną i taki model występuje również w przypadku stosunku pracy. Istnieje bowiem umowa zobowiązująca pracownika do stworzenia utworu w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Skutek przeniesienia autorskich praw majątkowych, jest elementem treści czynności prawnej, zgodnie z art. 54 k.c. Dostarczenie przez pracownika utworu i jego przyjęcie przez pracodawcę powoduje powstanie skutków rozporządzających, nawet jeśli nie zostało to wprost wyrażone w umowie o pracę. Nie istnieje zatem *causa* dla zawarcia z pracownikiem odrębnej, cywilnoprawnej umowy o przeniesienie praw autorskich majątkowych, chyba strony

¹⁰¹³ E. Ferenc-Szydełko, *Ustawa o prawie autorskim. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 119; E. Traple, *Umowy o eksploatację (...)*, s. 170-171; M. Brzozowska, *Prawo autorskie w kulturze. Praktyczny przewodnik po zakamarkach prawa autorskiego w muzeach, teatrach i innych instytucjach kultury*, Bytom, 2010, s. 85; J. Barta, R. Markiewicz, *Ustawa o prawie autorskim. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 151-152; M. Czuryk, *Twórczość pracownicza w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, [w:] *Prawo wobec kultury i sztuki*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018 r., s. 145; M. Szymura, *Employee's work on the grounds of Polish Copyright Law*, „Ekonomia i Prawo”, 2021, 20(4), s. 882; J. Basińska, *Pracodawca nie zawsze ma prawo do utworu*, „Prawo i Podatki”, 2015, nr 10, s. 2-6; A. Stuglik, *Wynagrodzenia twórców programów komputerowych - aspekt prawny i podatkowy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2002, nr 3, s. 24; R. Gola, *Pozyskiwanie przez pracodawców innowacji pracowniczych*, „Służba Pracownicza”, 2007, nr 1, s. 5.

¹⁰¹⁴ Postanowienie SN z 04.04.2013 r., III UK 100/12, Legalis nr 736714.

¹⁰¹⁵ A. Michałak (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 102.

¹⁰¹⁶ T. Bakalarz, *Wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich do pracowniczego utworu dydaktycznego*, „Przebieg Sądowy”, 2013, nr 1, s. 67-78.

umownie wyłączają zastosowanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych lub zmieniają zakres nabycia praw przez pracodawcę (na przykład na udzielenie licencji). Należy natomiast zastrzec, że postanowienia umowy o pracę wyłączające w istotnym zakresie działanie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, przy jednoczesnym regularnym zawieraniu odrębnych umów, przenoszących prawa autorskie, mogłyby zostać poczytane za działania pozorne, zmierzające do obejścia przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych¹⁰¹⁷.

Ciekawą koncepcję relacji pomiędzy wynagrodzeniem za pracę, a wynagrodzeniem autorskim opisał T. Kuczyński, odwołując się w tym zakresie do doktryny czeskiej¹⁰¹⁸. W myśl opisanego stanowiska, wynagrodzenie za pracę jest jedynie częścią wynagrodzenia autorskiego, a twórca powinien uczestniczyć w korzyściach uzyskiwanych z eksploatacji dzieła przez pracodawcę, chociażby wówczas, gdy przedstawia ono wybitną wartość. Jednocześnie T. Kuczyński zwraca uwagę, że wynagrodzenie za pracę stanowi ekwiwalent wyłącznie przeniesienia praw autorskich majątkowych na umówionym polu eksploatacji, a za korzystanie z dzieła w zakresie przekraczającym podstawową działalność jednostki albo na innych niż umówione polach eksploatacji, należy się odrębne wynagrodzenie¹⁰¹⁹. G. Tylec wskazuje natomiast, że definicja wynagrodzenia za pracę (rozumianego jako ekwiwalent za pracę wykonaną) jest zbyt wąska i nie wyraża w pełni tego co przez wynagrodzenie rozumiane jest w prawie autorskim, gdyż wynagrodzenie w prawie autorskim tylko po części będzie ekwiwalentem za wykonaną pracę. W większości przypadku będzie to raczej ekwiwalent z tytułu uzyskiwanych przez dzieło zysków. Ponadto zdaniem tego autora wynagrodzenie autorskie rzadko rozumiane będzie jako wynagrodzenie za pracę lub za eksploatację już dokonaną¹⁰²⁰. W mojej ocenie należałoby tę relację pojęć przedstawić nieco odmiennie. Mianowicie to 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

¹⁰¹⁷ Tamże, s. 74-76.

¹⁰¹⁸ T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1991, s. 143, cyt. tam Knap K., *Smluvni vztahy v pravu autorském, Praha 1967, s. 86*; M. Belina, *Pracovníprávní aspekty právního vztahu vznikajícího na základě smlouvy o vytvoření díla*, „Právník”, 1975, nr 5, s. 453.

¹⁰¹⁹ T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej...*, s. 149-150.

¹⁰²⁰ G. Tylec, *Prawo do wynagrodzenia w prawie autorskim na tle stosunków majątkowych małżeńskich*, „Zeszyty Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego”, 2018, nr 60/1/241, s. 130-131.

i pozostaje w związku z tym w dyspozycji pracodawcy. Pracę pracownik wykonuje na rzecz pracodawcy. Z samej istoty „zawłaszczania” przez pracodawcę efektów pracy wynika przeniesienie na pracodawcę praw do korzystania z jej rezultatów, a podstawę normatywną, niejako potwierdzającą ten skutek, stanowi w tym wypadku art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. To relacja pracownicza jest zatem relacją nadrzędną, pierwotną w stosunku do relacji autorskoprawnej. Co więcej wynagrodzenie za pracę, w sensie ekonomicznym, zazwyczaj uwzględnia również zyski osiągnane, dzięki pracy. Oczywiście jest, że po stronie pracodawcy leży zwiększone ryzyko związane z zatrudnieniem, wyrażające się w sferze ekonomicznej (ryzyko gospodarcze, socjalne). Nie zmienia to faktu, że jednym z podstawowych celów zatrudnienia, w szczególności w sektorze prywatnym, z punktu widzenia pracodawcy, jest osiągnięcie zysku. W prawie pracy nie wyklucza się również przyznawania pracownikom składników wynagrodzeniowych, powiązanych z osiąganym przez pracodawcę efektem ekonomicznym, na przykład w formie premii uzyskowych. Reasumując można stwierdzić, że co do zasady umówione wynagrodzenie za pracę stanowi odpłatność również za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego, w trybie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Zatem wynagrodzenie przyjęte w umowie jako wynagrodzenie za pracę, stanowi jednocześnie wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego. Umówione wynagrodzenie za pracę konsumuje zatem roszczenie o wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych. Wynagrodzenie twórcy utworu stanowi z jednej strony zapłatę za pracę twórczą, a z drugiej stanowi swoiste odszkodowanie z eksploatacją utworu pracowniczego przez pracodawcę¹⁰²¹.

Należy nadmienić, że przeniesienie praw poza zakresem treści art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (na przykład do utworów wytworzonych poza zakresem obowiązków pracownika) wykracza poza ramy i funkcje tak obowiązków pracowniczych, jak i wynagrodzenia za pracę. Jeżeli zatem strony przenoszą prawa autorskie majątkowe poza zakresem regulacji z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, stosunek ten nabiera charakteru cywilnoprawnego, ze wszystkimi tego konsekwencjami.

5.2.3. Wyodrębnienie wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego przez strony stosunku pracy

¹⁰²¹ K. Odrowąż, *Prawo do autorskiego i wynalazczego rezultatu pracy twórczej wykonanego w ramach stosunku pracy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis”, nr 2079, 1998, s. 106.

Przypadek, gdy strony stosunku pracy nie wyróżniły żadnego składnika wynagrodzenia w zamian za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego, ustalając w umowie o pracę wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze (względnie inne składniki, niepowiązane z pracą twórczą), wydaje się jednoznaczny. Nie ma bowiem większych wątpliwości, że wynagrodzenie zasadnicze, również mieszczące w sobie ekwiwalent za przeniesienie praw autorskich majątkowych, jest wynagrodzeniem za pracę, korzystającym w pełni z przepisów ochronnych, zarówno dotyczących równego traktowania, jak i zakazów zrzeczenia się czy ograniczenia potrażeń. Sytuacja komplikuje się w sytuacji, gdy strony wyróżnią określone składniki wynagrodzenia, które mają stanowić ekwiwalent za przeniesienie, na rzecz pracodawcy, praw autorskich majątkowych do utworów pracownicznych (nazywając go przykładowo honorarium, tantiemą, premią czy dodatkiem). Pytanie jest zatem odwrócone - czy wynikające z ustaleń stron stosunku pracy wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego, należy utożsamiać z wynagrodzeniem za pracę czy nadać mu charakter wynagrodzenia autorskoprawnego. Ustalenie charakteru prawnego tego rodzaju składników ma niebagatelne znaczenie dla objęcia tych składników, przewidzianą w kodeksie pracy ochroną, zakazem nierównego traktowania i dyskryminacji, ograniczeniami dotyczącymi potrażeń. Ma również znaczenie dla obliczenia płacy minimalnej oraz wielu pochodnych składników wynagrodzenia, jak chociażby dodatków za godziny nadliczbowe, wynagrodzenia postojowego, podstawy wymiaru urlopu wypoczynkowego.

W niniejszej pracy stawiam tezę, iż wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego na pracodawcę, w jakiegokolwiek formie zostanie ustanowione, powinno zostać potraktowane jako wynagrodzenie za pracę. W tym miejscu należy odnieść się wyłącznie do najbardziej ogólnego rozumienia tego pojęcia, mając świadomość jego wieloznaczności i wieloaspektowości na gruncie prawa pracy. Poniżej zaprezentowane argumenty odniosę zatem do najbardziej powszechnego, doktrynalnego rozumienia wynagrodzenia za pracę, jako obowiązkowego świadczenia ze stosunku pracy. W kolejnych podrozdziałach natomiast zamierzam przedstawić szczegółową analizę dotyczącą wynagrodzenia, w jego różnych wymiarach, to jest w kontekście zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ochrony wynagrodzenia oraz wynagrodzenia jako składnika uwzględnianego przy obliczaniu różnorodnych świadczeń związanych z pracą.

W opracowaniach dotyczących utworów pracowniczych stosunkowo niewiele uwagi poświęca się temu zagadnieniu. T. Liszcz podaje, że pojęcie wynagrodzenia za pracę nie odnosi się do innych postaci dochodu z pracy, na przykład należności za wykonanie dzieła lub zlecenia czy honorarium autorskich, chociaż w języku potocznym określa się je również mianem wynagrodzenia¹⁰²². Cytowana wyżej wypowiedź nie została opatrzona szerszym komentarzem, a zatem trudno rozstrzygnąć, czy jej intencją było faktycznie wyłączenie honorariów za utwory pracownicze z pojęcia wynagrodzenia za pracę. L. Jaworski zwraca uwagę na istotne różnice pomiędzy wynagrodzeniem ze stosunku pracy oraz wynagrodzeniem za utwór w stosunkach prawnautorskich. Co prawda w obu wypadkach ich podstawowa funkcja gospodarcza sprowadza się zasadniczo do ekwiwalentu za trud włożony w określoną pracę (w wypadku stworzenia utworu - za wysiłek intelektualny, którego przejawem jest utwór), wynagrodzenie autorskie nie może być jednak, zdaniem tego autora, traktowane tak jak wynagrodzenie za pracę. Jest ono bowiem raczej zbliżone do dochodu z prawa. Autor ten stwierdza jednocześnie, że przepisy autorskoprawne mają charakter akcesoryjny w stosunku do podstawowej relacji łączącej pracownika-twórcę z pracodawcą, jaką stanowi stosunek pracy, uznając za zasadne stosowanie do pracowników-twórców niektórych przepisów rozdziału V ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹⁰²³.

Z kolei P. Strzałkowski traktuje wynagrodzenie, wypłacane pracownikom z tytułu przeniesienia na pracodawcę praw autorskich majątkowych za wynagrodzenie za pracę i podaje, że skoro wynagrodzenie za pracę jest formą zapłaty za wykonaną pracę, a rezultatem tej pracy jest powstanie utworu pracowniczego, do którego przysługują majątkowe prawa autorskie, to wynagrodzenie za przeniesienie tych praw również należy traktować jako wynagrodzenie za pracę¹⁰²⁴. Pogląd taki wyraża również T. Bakalarz, który zwraca uwagę, że wynagrodzenie za pracę wykonaną, należne pracownikowi-twórcy, wobec którego stosuje się art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, obejmuje również tzw. „honorarium autorskie” za przeniesienie praw autorskich. Wyodrębnienie rachunkowe składnika wynagrodzenia związanego

¹⁰²² T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 289-290.

¹⁰²³ L. Jaworski, *Zastosowanie przepisów odnoszących się do kwestii związanych z wynagrodzeniem za utwór [w:] Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 2003, s. 142-143.

¹⁰²⁴ P. Strzałkowski, *Wybrane zagadnienia dotyczące utworów pracowniczych*, „Monitor Prawa Pracy”, 2014, Nr 4, s. 187; Wyrok WSA w Warszawie z 11.02.2011 r., III SA/Wa 1219/10, LEX nr 1126700.

z zastosowaniem art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, służy realizacji celów publicznoprawnych¹⁰²⁵.

Jeżeli chodzi o orzecznictwo bogatą bazę stanowią orzeczenia sądów administracyjnych, wydawane w sprawach podatkowych oraz orzeczenia sądów powszechnych – sądów pracy i ubezpieczeń społecznych. Wprawdzie orzeczenia te skupiają się wokół nieco innych aspektów, ale można na ich podstawie wyprowadzić określone wnioski. Powszechnie akceptowana jest teza wyrażona między innymi w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2012 r., III UZP 4/11, że uprawnienie pracodawcy do korzystania z utworu stworzonego przez pracownika wynika wprost ze stosunku pracy; w tym zatem stosunku tkwi prawo do należnego pracownikowi wynagrodzenia, a wynagrodzenie z umowy o pracę obejmuje przejście we wskazanym trybie praw na pracodawcę¹⁰²⁶. W głosie do cytowanej uchwały A.Górnicz-Mulcahy zauważa, że wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę będzie obejmowało przejście autorskich praw majątkowych na pracodawcę w trybie art. 12 ustawy o prawie autorskim tylko wówczas, jeśli zakres tych praw nie będzie wykraczał poza granice wyznaczone celem umowy o pracę i zgodnym zamiarem stron¹⁰²⁷. W wielu orzeczeniach poddawana analizie była kwestia wyodrębnienia honorarium autorskiego na potrzeby zastosowania podwyższonych kosztów podatkowych. W judykatach tych nie dokonywano pogłębionej analizy pracowniczego charakteru składników wynagrodzenia, określonych jako honorarium autorskie, ale wskazuje się w nich dość jednolicie, że warunkiem zastosowania podwyższonych kosztów podatkowych jest wyodrębnienie honorarium autorskiego od innych składników wynagrodzenia¹⁰²⁸. W niektórych orzeczeniach zwracano uwagę na rozróżnienie wynagrodzenia za wykonywanie pracy

¹⁰²⁵ T. Bakalarz, Wynagrodzenie za przeniesienie praw..., s. 67-78.

¹⁰²⁶ Uchwała SN z 14.02.2012 r., III UZP 4/11, LEX nr 1108381.

¹⁰²⁷ A. Górnicz-Mulcahy, *Umowa o dzieło autorskie zawarta z własnym pracodawcą. Glosa do uchwały SN z dnia 14 lutego 2012 r., III UZP 4/11*, „Gdańskie Studia Prawnicze” – Przegląd Orzecznictwa, 2013, nr 1, s. 97-108.

¹⁰²⁸ Zob. wyrok NSA z 12.04.2022 r., II FSK 1557/19, LEX nr 3349119; wyrok NSA z 9.12.2021 r., II FSK 678/19, LEX nr 3336044; wyrok NSA z 17.04.2019 r., II FSK 1339/17, LEX nr 2676390; wyrok NSA z 11.03.2015 r., II FSK 459/13, LEX nr 1675471; wyrok NSA z 26.04.2017 r., II FSK 217/15, LEX nr 2307510; wyrok NSA z 12.03.2010 r., II FSK 1791/08, LEX nr 595971, z glosą K.Żbikowski, Glosa do wyroku NSA z dnia 12 marca 2010 r., II FSK 1791/2008, Palestra 2012, nr 1-2, s. 125-131; wyrok NSA z 16.09.2010 r., II FSK 839/09, LEX nr 745894; wyrok NSA z 7.02.2019 r., II FSK 422/17, LEX nr 2642709; wyrok NSA z 28.05.2021 r., II FSK 3717/18, LEX nr 3206229; wyrok NSA z 29.06.2021 r., II FSK 3756/18, LEX nr 3243735; wyrok WSA w Warszawie z 3.07.2009 r., III SA/Wa 34/09, LEX nr 526441; wyrok WSA w Warszawie z 14.04.2009 r., III SA/Wa 3132/08, LEX nr 532673; wyrok WSA w Gliwicach z 20.12.2021 r., I SA/GI 1373/21, LEX nr 3291019.

twórczej od honorarium za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego¹⁰²⁹.

Pomijając omawiane wyżej judykaty dotyczące zagadnień ubezpieczeniowych i podatkowych, orzeczeń sądów pracy dotyczących *stricte* charakteru wynagrodzeń pracowniczych za przeniesienie praw autorskich do utworów i w taki sposób wyodrębnionych, jest stosunkowo niewiele. W wyroku z 10 marca 2015 r. Sąd Rejonowy w Warszawie za składnik wynagrodzenia za pracę uznał honorarium autorskie, wypłacane za przekazane pracodawcy artykuły¹⁰³⁰. Podobnie przyjął Sąd Rejonowy w Warszawie w wyroku z dnia 20 maja 2021 r.¹⁰³¹

Ze względu na niewielką ilość odniesień do poruszanego zagadnienia w kontekście utworów pracowniczych, poszukiwać należy analogii. Zdecydowanie częściej w doktrynie prawa analizowany był temat wynagrodzenia za wynalazek pracowniczy (i innych wytworów własności przemysłowej). Z tego względu warto przywołać wyniki tych analiz i ocenić ich przydatność dla tematu niniejszej rozprawy.

Charakter wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze jest przedmiotem dyskusji, ale przeważa stanowisko, iż jest to świadczenie o charakterze cywilnoprawnym, niestanowiące wynagrodzenia za pracę, w rozumieniu kodeksu pracy¹⁰³². Zdaniem większości przedstawicieli doktryny wynagrodzenie to mieści się wprawdzie w zakresie pojęcia dochodu z pracy, ale nie ma charakteru wynagrodzeniowego¹⁰³³. Tematyka wynalazków pracowniczych i ich wynagradzania była stosunkowo często podejmowana w literaturze prawniczej, w szczególności przed rokiem 1990. Na uzasadnienie postawionej wyżej tezy o niepracowniczym charakterze tego wynagrodzenia W. Szubert powołuje się na istnienie odrębnej podstawy prawnej prawa do wynagrodzenia za projekt wynalazczy, uzależniającej wysokość wynagrodzenia od korzyści, jakie projekt przynosi¹⁰³⁴. Z kolei J. Jończyk zwraca uwagę, na – jego zdaniem kluczowy - fakt, iż omawiane wynagrodzenie przysługuje od podmiotu stosującego, którym niekoniecznie musi być pracodawca. Zdaniem tego autora, w związku ze stosowaniem wynalazku i osiągnięciem efektów ekonomicznych, nawiązuje

¹⁰²⁹ Wyrok NSA z 17.04.2019 r., II FSK 1339/17, LEX nr 2676390.

¹⁰³⁰ Wyrok SR w Warszawie z 10.03.2015 r., VII P 1302/13, LEX nr 2392199.

¹⁰³¹ Wyrok SR w Warszawie z 20.05.2021 r., VI P 92/17, LEX nr 3380282.

¹⁰³² A. Górnica-Mulcahy, „Własność” wynagrodzenia..., s. 163; W. Witkowska, *Pracownicze projekty wynalazcze*, Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka, 2012, 3 (486), s. 29.

¹⁰³³ M. Wasil, *Charakter prawny i zasady ustalania wynagrodzenia za wynalazek pracowniczy*, „Monitor Prawa Pracy”, 2018, nr 12, s. 23-24; cyt. tam. M. Świącicki, *Prawo do wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 10.

¹⁰³⁴ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 240.

się pomiędzy podmiotem stosującym (wówczas jednostką gospodarki uspołecznionej) i twórcą zobowiązanie *ex lege*, tym samym nie można zastosować konstrukcji stosunku pracy¹⁰³⁵. Nieco inną koncepcję przedstawił M. Świącicki, który dostrzegał potrzebę wyodrębnienia stosunków prawa wynalazczości pracowniczej, a wynagrodzenie wynalazców traktował jako dochód z pracy, niebędący wynagrodzeniem za pracę¹⁰³⁶. Pogłębioną analizę zagadnienia przeprowadził W. Sanetra wskazał na liczne podobieństwa pomiędzy wynagrodzeniem za projekt i premią lub prowizją, które bezsprzecznie stanowią składnik wynagrodzenia za pracę. Autor ten uznał jednak wynagrodzenie za wynalazek pracowniczy za świadczenie przysługujące za pracę, ale niestanowiące elementów stosunku pracy¹⁰³⁷. Wniosek ten oparł w głównej mierze na ocenie ryzyka, leżącego po stronie wynalazcy, które jest dużo większe, aniżeli ma to miejsce w przypadku relacji typowo pracowniczej. B. Odoń upatruje natomiast różnic pomiędzy wynagrodzeniem za pracę, a wynagrodzeniem za projekt wynalazczy w powiązaniu tego ostatniego wyłącznie z efektem ekonomicznym stosowania projektu, a nie nakładem pracy¹⁰³⁸. Odmienne stanowisko od przywołanych wyżej prezentował A. Kopff, który stał na stanowisku, że wynagrodzenie twórców projektów wynalazczych to rodzaj wynagrodzenia za pracę, a mianowicie wynagrodzenia za pracę twórczą uprzedmiotowioną w projekcie¹⁰³⁹.

Na aspekty związane z istnieniem odrębnej, szczególnej podstawy prawnej wynagrodzenia za wynalazek pracowniczy, zwraca uwagę M. Wasil¹⁰⁴⁰. Również J. Chlebny podaje, że wynagrodzenie twórcy, przewidziane w ustawie Prawo własności przemysłowej, jest odrębnym świadczeniem cywilnoprawnym, o charakterze majątkowym, które ma odrębną podstawę prawną. Wynagrodzenie to, zdaniem tej autorki, nie jest bowiem zakorzenione w stosunku pracy, ale stosunku cywilnoprawnym, inicjowanym zdarzeniem prawnym, jakim jest rozpoczęcie korzystania z wynalazku

¹⁰³⁵ J. Jończyk, *Sytuacja prawna pracownika podejmującego pracę nad projektem wynalazczym*, „Studia Prawnicze”, 1971, nr 28, s. 149-150 – autor ten odnosi się do jednostki gospodarki uspołecznionej, zgodnie z wówczas obowiązującym stanem prawnym, niemniej jednak przedstawiona przez niego koncepcja ma również aktualnie wartość. Na marginesie należy odnotować, że J. Jończyk, poza kwestiami dotyczącymi praw osobistych i wynagrodzenia twórcy, generalnie ujmuje prawa i obowiązki twórcy wynalazku pracowniczego i jednostki gospodarki uspołecznionej w kategoriach prawa pracy.

¹⁰³⁶ M. Świącicki, *Wynalazczość pracownicza*, „Państwo i Prawo”, 1953, z.2, s. 209-210.

¹⁰³⁷ W. Sanetra, *W kwestii istoty wynagrodzenia twórcy pracowniczego projektu wynalazczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 77, nr 3, s. 18.

¹⁰³⁸ B. Odoń, *Uwagi o prawie twórcy pracowniczego projektu wynalazczego do wynagrodzenia (powstanie i charakter tego prawa)*, „Problemy prawa wynalazczego”, 1976, nr 2, s. 56.

¹⁰³⁹ A. Kopff, *Prawne i ekonomiczne podstawy autorskiego i wynalazczego prawa do wynagrodzenia*, „Studia Cywilistyczne”, t. III, 1963, s. 21.

¹⁰⁴⁰ M. Wasil, *Charakter prawny...*, s. 22.

przez przedsiębiorcę i osiągnięcie korzyści¹⁰⁴¹. Nieco inaczej zagadnienie to ocenia A. Górnicz-Mulcahy, która zwraca uwagę na ścisły związek wynagrodzenia dodatkowego ze stosunkiem pracy i jego zobowiązaniowy charakter¹⁰⁴². Jedyne częściowo zgadzają się z tym poglądem A. Niewęglowski i A. Szewc, którzy odnosząc się do wynagrodzenia dodatkowego, wynikającego z ustawy Prawo własności przemysłowej, zwracają uwagę że powstaje ono z mocy prawa, niezależnie od stosunku prawnego łączącego pracodawcę z pracownikiem i nie jest ono ekwiwalentem nakładu pracy włożonego w uzyskany rezultat. Powyższe nie wyklucza jednak innych form premiowania pracowników za twórczość wynalazczą, a tego rodzaju „premie” stanowią element stosunku pracy¹⁰⁴³.

W orzecznictwie ugruntował się pogląd, że sprawa o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy nie jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu kodeksu postępowania cywilnego. Tezę taką zaprezentował Sąd Najwyższy już w postanowieniu z 5 lutego 1986 r. Na jej uzasadnienie Sąd Najwyższy wskazał, że źródłem prawa twórcy do wynagrodzenia jest dokonanie przez niego projektu wynalazczego i jego zastosowanie, w rozumieniu przepisów prawa wynalazczego. Prawo pracy kwestii tych nie reguluje, gdyż umowa o pracę - bez względu na to, jak szeroko należałoby pojmować zakres obowiązków pracowniczych - nie może być źródłem zobowiązania pracownika do dokonania projektu wynalazczego¹⁰⁴⁴. Wcześniej w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów z dnia 22 listopada 1974 r. III PZP 35/74 Sąd Najwyższy wyjaśniał, że umowa o pracę nie może być źródłem zobowiązania pracownika do opracowania projektu wynalazczego, a w ramach obowiązków przewidzianych w umowie o pracę zakład pracy nie może żądać od pracownika opracowania projektu wynalazczego¹⁰⁴⁵.

Analizowane zagadnienie zostało jednoznacznie przesądzone w uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 23 lutego 1993 r., który uznał, że „Sprawa o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy nie jest sprawą z zakresu prawa

¹⁰⁴¹ J. Chlebny, *Wynalazek pracowniczy. Studium prawnoporównawcze*, Warszawa 2015, s. 364.

¹⁰⁴² A. Górnicz-Mulcahy, *Prawo do wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze w prawie polskim*, Warszawa 2008, s. 68.

¹⁰⁴³ A. Niewęglowski, A. Szewc, [w:] *Prawo własności przemysłowej. System Prawa Prywatnego*, tom 14C, red. R. Skubisz, Warszawa 2017, s. 1126.

¹⁰⁴⁴ Postanowienie SN z 5.02.1986 r. IV PZ 5/86 Legalis nr 25149.

¹⁰⁴⁵ Uchwała 7 sędziów SN - zasada prawna z 22.11.1974 r. III PZP 35/74 Legalis nr 18411 „W sprawach o wynagrodzenie za pracowniczy projekt racjonalizatorski stosuje się odpowiednio przepisy normujące postępowanie w sprawach o roszczenia pracowników (art. 459 i nast. k.p.c.)”.

pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 kodeksu postępowania cywilnego”¹⁰⁴⁶. Uchwała została oparta na argumentacji, odnoszącej się do różnych aspektów wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że wynalazkiem pracowniczym jest nie tylko wynalazek dokonany w zakresie działalności pracodawcy i w związku z zatrudnieniem, lecz także wynalazek dokonany w wyniku zlecenia lub przy pomocy jednostki gospodarki uspołecznionej przez twórcę, niebędącego pracownikiem tej jednostki. Ponadto nawet wtedy, gdy twórca jest pracownikiem, to między stosunkiem pracy łączącym strony, a stosunkiem prawnym powstałym w związku z działalnością wynalazczą pracownika, zachodzą poważne różnice. W tej ostatniej działalności, stanowiącej wynik twórczej myśli pracownika, jest on samodzielny i nie może być poddany rygorom wynikającym z podporządkowania zakładowi pracy, stanowiącego istotną cechę stosunku pracy. Również charakter wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze, zdaniem Sądu Najwyższego, nie pozwala uznać go za wynagrodzenie za pracę. Wynagrodzenie za pracę jest istotnym składnikiem stosunku pracy i występuje w nim jako równoważnik pracy podporządkowanej. Tymczasem podstawowym kryterium, jakie obowiązuje przy ustalaniu wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze, są efekty uzyskane przez stosowanie projektu (art. 98 ust. 2 ustawy o wynalazczości) lub przewidywane efekty w jednostce gospodarki uspołecznionej przejmującej projekt do stosowania, na podstawie których w umowie między twórcą a tą jednostką może być ustalone ryczałtowe wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy (art. 98 ust. 4 ustawy o wynalazczości). Różnice między wynagrodzeniem za pracę, a wynagrodzeniem za projekty wynalazcze przemawiają, zdaniem Sądu Najwyższego, za cywilnym charakterem wynagrodzenia za pracowniczy projekt wynalazczy. Jako trzeci argument Sąd Najwyższy podniósł fakt, że w sprawach o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy przepisy kodeksu postępowania cywilnego, dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, stosuje się odpowiednio, co oznacza, że sprawy wynalazcze, związane ze stosunkiem pracy, co do zasady nie stanowią „spraw z zakresu prawa pracy”¹⁰⁴⁷. 26 listopada 2002 r. Sąd Najwyższy podjął kolejną uchwałę, uznając, że sprawę, w której twórca dochodzi wynagrodzenia za korzystanie z jego wynalazku, rozpoznaje sąd okręgowy w składzie jednego sędziego. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podaje, że w sprawach,

¹⁰⁴⁶ Uchwała 7 sędziów SN z 23.02.1993 r. I PZP 37/92 Legalis nr 27996 .

¹⁰⁴⁷ Uchwała 7 sędziów SN z 23.02.1993 r. I PZP 37/92 Legalis nr 27996; A. Marciniak (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Tom III. Komentarz do art. 425–729, Warszawa 2020.

w których twórca wynalazku (poprzednio – projektu wynalazczego) dochodzi roszczenia o wynagrodzenie za korzystanie z jego wynalazku (poprzednio – projektu wynalazczego), znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy art. 459–477 k.p.c. Odpowiednie stosowanie tych przepisów oznacza, że niektóre z nich zostaną (będą mogły być) zastosowane wprost, inne z pewnymi modyfikacjami, jeszcze innych nie będzie się stosować w ogóle¹⁰⁴⁸. Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów z dnia 16 marca 2016 r., której nadano moc zasady prawnej. Sama uchwała dotyczy wyłącznie zagadnienia progu kwotowego, jaki należy zastosować przy ocenie możliwości złożenia skargi kasacyjnej w sprawie dotyczącej wynalazku pracowniczego. Rozstrzygając to zagadnienie Sąd uznał, że o dopuszczalności skargi kasacyjnej decyduje wartość przedmiotu zaskarżenia przewidziana dla spraw z zakresu prawa pracy (art. 398² § 1 k.p.c. w związku z art. 294 ustawy Prawo własności przemysłowej). Natomiast w uzasadnieniu uchwały powtórzono, za poglądem wyrażonym w uchwałach Sądu Najwyższego: z dnia 23 lutego 1993 r., I PZP 37/92 i z dnia 26 listopada 2002 r., III PZP 21/02, że umowa o pracę nie może być źródłem zobowiązania pracownika do opracowania projektu wynalazczego, a w ramach obowiązków przewidzianych w umowie o pracę pracodawca nie może żądać od pracownika opracowania projektu wynalazczego (wynalazku). Istotnie bowiem w umowie o pracę (starannego działania) nie mieści się zobowiązanie do osiągnięcia rezultatu w postaci stworzenia wynalazku (przydatnego rozwiązanego technicznego), stąd jego dokonanie wykracza poza ramy stosunku pracy, kreując odrębne od niego prawa majątkowe i niemajątkowe twórcy¹⁰⁴⁹.

Powyższe oceny dokonywane w odniesieniu do wynalazków pracowniczych, mogą mieć znaczenie dla ustalenia charakteru wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych, ale jedynie w ograniczonym zakresie. Przede wszystkim, jak obrazuje powyższa analiza, w doktrynie zauważany jest problem charakteru wynagrodzenia za wynalazek pracowniczy i dostrzegane są jego wyraźne inklinacje ze świadczeniami *stricte* pracowniczymi (jak chociażby premie uzyskowe, prowizje i tym podobne składniki). W ostatecznych jednak wnioskach większość autorów uznaje, że wynagrodzenie za wynalazek nie stanowi wynagrodzenia za pracę. Czy wniosek ten można w prosty sposób powielić w przypadku utworów

¹⁰⁴⁸ Uchwała SN z 26.11.2002 r. III PZP 21/02 Legalis nr 55277.

¹⁰⁴⁹ Uchwały składu 7 Sędziów SN - zasada prawna z dnia 16.03.2016 r. III PZP 8/15, Legalis nr 1409478.

pracowniczych? Na to pytanie należy odpowiedzieć przecząco z kilku względów. Po pierwsze jako argument za niepracowniczym charakterem wynagrodzenia za wynalazek, o którym mowa w art. 22 ust. 1 ustawy Prawo własności przemysłowej, wskazuje się istnienie ku temu wyraźnej podstawy prawnej oraz fakt, że do wypłaty takiego wynagrodzenia zobowiązany jest podmiot korzystający, a zatem niekoniecznie pracodawca. Analogiczna sytuacja nie ma miejsca w przypadku utworów pracowniczych, gdyż zastosowanie normy z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych ogranicza się wyłącznie do pracodawców, w rozumieniu kodeksu pracy. Brak jest również przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wprost stanowiących podstawę wynagrodzenia za utwory pracownicze, co istotnie odróżnia regulację od pracowniczych wynalazków i innych przedmiotów własności przemysłowej. Co więcej inny jest nieco charakter wynalazków pracowniczych i utworów pracowniczych. O ile bowiem istotnie trudno jest uznać, że zobowiązaniem pracownika jest dokonanie wynalazku, to niewątpliwie tworzenie utworów może być obowiązkiem pracownika. Argumenty, które w dużej mierze wpływają zatem na ocenę charakteru wynagrodzenia za wynalazek pracowniczy, nie znajdują odniesienia w przypadku utworów pracowniczych. Co równie istotne nawet w przypadku wynalazków pracowniczych charakter świadczenia nie jest jednoznacznie oceniany i traktuje się go jako świadczenie z pracy.

Postawiona teza, jakoby wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych na pracodawcę, stanowiło wynagrodzenie za pracę, znajduje w moim przekonaniu uzasadnienie z następujących względów. Przede wszystkim wywodzi się, że unormowana w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych zasada przypisania pracodawcy z mocy prawa praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych, ma związek z podstawową zasadą zawłaszczania przez pracodawcę rezultatów pracy pracownika. Oczywiście jest, że w przypadku pracy twórczej, która prowadzi do powstawania utworu, jej efektem jest nie tylko fizyczny, materialny wytwór, ale również (a może przede wszystkim) wytwór w znaczeniu niematerialnym. Możliwość korzystania z efektów pracy pracownika w wymiarze niematerialnym jest natomiast zależna od istnienia prawa do korzystania z takiego wytworu. Przeniesienie praw autorskich majątkowych na pracodawcę jest zatem, z zasady, warunkiem *sine qua non* skorzystania przez pracodawcę z rezultatów pracy pracownika. Tym samym pierwiastek twórczy, ucieleśniony w utworze pracowniczym, powstałym wszakże w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, pozostaje praktycznie

w nierozłącznym związku z pracą, której jest efektem. Przewidziana w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych zasada automatycznego przeniesienia na pracodawcę praw autorskich do utworu pracowniczego, powoduje iż wynagrodzenie za utwór pracowniczy, w jakiegokolwiek postaci zostanie ustalone, powinno zostać potraktowane jako wynagrodzenie za pracę, rozumianą jako praca intelektualna, koncepcyjna, twórcza, której rezultatem są dzieła niematerialne, ucieleśnione w utworach pracowniczych i związane z nimi prawa autorskie majątkowe.

Ponadto w doktrynie i orzecznictwie nie budzi większych wątpliwości teza, iż skoro art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisów działu V ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, twórcy nie należy się odrębne wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego na pracodawcę (w trybie *cessio legis*), to wynagrodzenie za przeniesienie tych praw mieści się w umówionym przez strony wynagrodzeniu za pracę¹⁰⁵⁰. Nie ma zatem podstaw roszczenie pracownika o odrębne wynagrodzenie za przeniesienie z mocy prawa na pracodawcę praw autorskich majątkowych, któremu można byłoby przypisać charakter roszczenia cywilnoprawnego. Konstrukcja ta prowadzi do wniosku, że zasady tej nie powinien zmieniać przyjęty przez strony stosunku pracy (lub obowiązujący u danego pracodawcy) system wynagradzania pracy twórczej. Wyodrębnienie przez strony stosunku pracy składników, przysługujących za pracę twórczą (a *stricto* za przeniesienie autorskich praw majątkowych na pracodawcę), nie powinno mieć wpływu na pracowniczy charakter tego świadczenia i w konsekwencji zakres zastosowania, charakterystycznych dla stosunków pracy, przepisów ochronnych. Przeciwna koncepcja prowadziłaby do nieuzasadnionego zróżnicowania sytuacji prawnej pracownika, który umówił się wyłącznie na „jednolite” wynagrodzenie za pracę na przykład w stawce zasadniczej, nie wyodrębniając z niego kwoty, stanowiącej odpłatność za przeniesienie praw autorskich majątkowych, w porównaniu z sytuacją pracownika, w którego przypadku takiego wyodrębnienia dokonano. Nie ma w moim przekonaniu uzasadnionych względów, które przemawiałyby za uznaniem, że wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych spełnia inną funkcję, aniżeli wynagrodzeniowa.

W kontekście postawionej tezy, pewne wątpliwości może budzić fakt, że art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wiąże przeniesienie autorskich praw

¹⁰⁵⁰ Tak m.in. M. Czuryk, *Twórczość pracownicza...*, s. 145.

majątkowych do utworu pracowniczego nie z jego powstaniem, a przyjęciem utworu przez pracodawcę (o ile oczywiście strony inaczej nie postanowią). Prawa nie przechodzą zatem na pracodawcę – zgodnie z ustawową konstrukcją – z chwilą wytworzenia utworu przez pracownika, ale z chwilą jego przyjęcia. Niezależnie od postulatów wprowadzenia zmiany w tym zakresie, należy uznać, że obowiązująca konstrukcja nie powinna mieć decydującego znaczenia przy ocenie charakteru wynagrodzenia za utwór pracowniczy. Należy bowiem uwzględnić, że brak wydania utworu przez pracownika na rzecz pracodawcy, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, a zatem wydanie utworu również pozostaje w immanentnym związku z obowiązkami, wynikającymi ze stosunku pracy. Ponadto nie można wykluczyć odmiennych regulacji umownych, które mogą przewidywać przejście autorskich praw majątkowych na pracodawcę z chwilą wytworzenia utworu. Nie ma zatem uzasadnienia budowanie wniosków dotyczących wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich do utworów pracowniczych, w oparciu o sam fakt powiązania nabycia praw z wydaniem utworu, a wszystkie składniki wynagrodzenia, mające stanowić zapłatę pracownikowi za prawa autorskie majątkowe do utworu pracowniczego, należy traktować jako wynagrodzenie za pracę.

5.3. WYNAGRODZENIE ZE PRZENIESIENIE MAJĄTKOWYCH PRAW AUTORSKICH DO UTWORÓW PRACOWNICZYCH JAKO ELEMENT SYSTEMU WYNAGRODZEŃ PRACOWNICZYCH

5.3.1. Wynagrodzenie ze przeniesienie majątkowych praw autorskich do utworów pracowniczych, a płaca minimalna

Osadzenie wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich do utworów pracowniczych w kategorii wynagrodzenia za pracę ma istotne znaczenie dla stron stosunku pracy, gdyż będzie to miało przełożenie na wiele obszarów, w tym kwestie związane z płacą minimalną, zastosowanie zasad prawa pracy dotyczących równego traktowania i niedyskryminacji, ochronę wynagrodzenia.

W pierwszej kolejności należy poddać analizie relację pomiędzy wynagrodzeniem za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych, a płacą minimalną. Istotne znaczenie dla oceny tej relacji przypisuje się wyrokowi Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2017 r.¹⁰⁵¹ W orzeczeniu tym Sąd stwierdził mianowicie, że pracownicze honoraria autorskie nie stanowią składnika

¹⁰⁵¹ Wyrok SN z 18.10.2017 r., I PK 278/16, LEX nr 2407346.

wynagrodzenia, o którym mowa w art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹⁰⁵². Co należy podkreślić Sąd Najwyższy nie rozstrzygał czy honorarium należy traktować jako składnik wynagrodzenia za pracę, a jedynie oceniał zasadność włączenia honorarium do składników płacy minimalnej. Sąd uznał, że pojęcie wynagrodzenia za pracę, funkcjonujące w prawie pracy, w oparciu o przepisy kodeksu pracy, nie jest tożsame z wynagrodzeniem regulowanym na potrzeby ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Oceniane przez Sąd wynagrodzenie przysługiwało pracownicy za przeniesienie praw autorskich (była to tak zwana wierszówka), przy czym pracodawca twierdził, że nie było to honorarium, a wynagrodzenie prowizyjne. Sąd przyjął jednak, że składnik miał charakter honorarium autorskiego i uznał, że kluczowe znaczenie dla sprawy ma regulacja art. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W ustępie 4 wymienionego artykułu zamieszczone zostało odwołanie do zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń, określonych przez Główny Urząd Statystyczny. Zgodnie z tymi zasadami (w wersji odnoszącej się do stanu faktycznego ocenianego przez Sąd w analizowanym orzeczeniu) do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów, stworzonych w ramach stosunku pracy. Wynika więc z tego, że honoraria autorskie, przysługujące pracownikowi z tytułu przeniesienia praw autorskich do utworu, nie stanowią wynagrodzenia za pracę w rozumieniu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zaznaczyć należy, że analizowane orzeczenie uwzględnia już nieaktualny stan prawny. Wprawdzie zmianie nie uległ art. 6 ust. 4 ustawy o płacy minimalnej, ale obecnie nie obowiązuje już rozporządzenie Rady Ministrów z 7 marca 2012 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012¹⁰⁵³. Obowiązuje rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych

¹⁰⁵² Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

¹⁰⁵³ Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 marca 2012 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012 (Dz. U. poz. 446 z późn. zm.).

w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2017¹⁰⁵⁴, przy czym przepis, stanowiący podstawę wydania rozporządzenia – art. 31 ustawy o statystyce publicznej utracił moc¹⁰⁵⁵, a wydane na jego podstawie przepisy wykonawcze zachowują moc do czasu zakończenia realizacji badań statystycznych, w których są stosowane¹⁰⁵⁶. Nie zmienia to faktu, że honoraria wyłączone zostały z podstawy obliczenia wynagrodzenia minimalnego na podstawie zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny. Nie wydaje się, aby był to zabieg słuszny. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu odwołuje się do zasad ustalania wynagrodzeń osobowych przez Główny Urząd Statystyczny. Dla ustalenia, czy zatrudniony pracownik uzyskał wymaganą kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, należy zsumować wszystkie elementy wynagrodzenia (płacę zasadniczą, premie, dodatki, wynagrodzenie za czas choroby, urlopu, przestoju itd.) oraz inne świadczenia ze stosunku pracy (na przykład nagrody), które Główny Urząd Statystyczny zaliczył do wynagrodzeń osobowych¹⁰⁵⁷. Jednocześnie określone zostały składniki, które do płacy minimalnej się nie zaliczają (art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Podczas gdy takie świadczenia jak nagrody czy odprawy zostały wprost wymienione w ustawie, wyłączenie honorariów wynika wyłącznie z niezaliczenia ich do pojęcia wynagrodzeń osobowych przez GUS. Obecnie metodologię statystyczną opisuje Zeszyt metodologiczny „Wynagrodzenia w gospodarce narodowej”¹⁰⁵⁸. Zgodnie z zamieszczonymi tam zasadami wynagrodzenia dzielą się na: wynagrodzenia osobowe, wynagrodzenia bezosobowe (z wyjątkiem honorariów), honoraria (wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi), wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.

¹⁰⁵⁴ Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2017 (Dz. U. poz. 837 z późn. zm.).

¹⁰⁵⁵ Na podstawie art. 1 pkt 23 ustawy z dnia 9 kwietnia 2015 r. o zmianie ustawy o statystyce publicznej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 855).

¹⁰⁵⁶ Art. 9 ustawy z dnia 9 kwietnia 2015 r. o zmianie ustawy o statystyce publicznej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 855).

¹⁰⁵⁷ M. Nowak, *Wynagrodzenie minimalne* [w:] Z. Góral, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014, s. 53-54.

¹⁰⁵⁸ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej,6,1.html>; dostęp z 15.07.2021 r. godz. 14:08; wyd. GUS, Warszawa 2020.

Wynagrodzeniami osobowymi są wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone):

- 1) pracownikom – należne z tytułu stosunku pracy lub stosunku służbowego,
- 2) osobom wykonującym pracę nakładczą – należne z tytułu umowy o pracę nakładczą,
- 3) młodocianym z tytułu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i osobom pełnoletnim, które kończą naukę zawodu na warunkach określonych dla młodocianych.

Wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności:

- 1) wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
- 2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
- 3) premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- 4) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz niewynikające z zakresu czynności,
- 6) wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (na przykład dyżury, pełnienie pogotowia domowego),
- 7) wyrównanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- 8) wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i inne),
- 9) nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i inne,
- 10) uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów, odprawy pracowników biur klubów, kół poselskich i senatorskich oraz zespołów parlamentarnych w związku z zakończeniem kadencji Sejmu i Senatu, a także odprawy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji,

- 11) świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (na przykład deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
- 12) świadczenia odszkodowawcze (w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia), dodatek wyrównawczy wypłacany pracownikom, których wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Honoraria definiowane są natomiast jako wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi, które obejmują w szczególności:

- 1) wynagrodzenie przekazywane autorowi lub artyście wykonawcy z tytułu korzystania z utworu lub artystycznego wykonywania przez podmioty wypłacające wynagrodzenie, jeżeli utwór lub artystyczne wykonanie zostały stworzone przez pracowników na podstawie umowy o pracę lub przez osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- 2) wynagrodzenia (tantiemy) wypłacane twórcom lub artystom wykonawcom przez organizacje zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi,
- 3) wynagrodzenia za opracowania naukowe i badawczo-rozwojowe, wykonywane przez pracowników jednostek naukowych i jednostek badawczo-rozwojowych, stanowiące wykładnik działalności twórczej.

Na analizowane orzeczenie Sądu Najwyższego powołują się sądy powszechne¹⁰⁵⁹.

Niewątpliwie zatem według zasad statystyki publicznej, honoraria, również te wypłacane w ramach stosunku pracy, zostały wyodrębnione z kategorii wynagrodzeń osobowych. Podział ten w przypadku stosunków pracy rodzi istotne problemy definicyjne. Wynagrodzenie pracowników z tytułu pracy twórczej może przybierać różne formy, między innymi honorarium, premii, dodatku, a istnieje również możliwość, iż

¹⁰⁵⁹ Zarządzenie SR Szczecin-Centrum w Szczecinie z 26.01.2021 sygn. akt IX P 106/19, http://orzeczenia.ms.gov.pl/details/honorarium/155515300004521_IX_P_000106_2019_Uz_2021-01-26_001, dostęp z 04.12.2022 r. godz. 16:18; pośrednio Wyrok SR w Kętrzynie z 29.12.2016 r., IV P 58/16, LEX nr 2337728; Wyrok SR w Kętrzynie z 29.12.2016 r., IV P 54/16, LEX nr 2337730.

składnik ten nie zostanie w ogóle wyodrębniony, a pracownikowi wypłacane będzie wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, które wszakże będzie również ekwiwalentem za przeniesienie praw autorskich majątkowych na pracodawcę. W związku z tym nie wydaje się uzasadnione, aby sposób wyodrębnienia składników wynagrodzenia miał decydować o zakwalifikowaniu ich jako części płacy minimalnej bądź nie. W przypadku zawodów twórczych wartość honorarium autorskiego może stanowić istotną część wynagrodzenia, a co za tym idzie pracownik faktycznie za swoją pracę mógłby uzyskiwać stosunkowo wysokie sumy, a pomimo to nie miałby zapewnionej płacy minimalnej¹⁰⁶⁰. Takie uregulowanie wydaje się być również dużym zagrożeniem dla pracodawców, którzy pomimo wypłaty honorariów autorskich na rzecz pracowników, mogą spotkać się z dodatkowym roszczeniem o zapłatę z tytułu wyrównania do płacy minimalnej. Na marginesie wypada również zwrócić uwagę na pewien paradoks, wynikający z regulacji dotyczącej nauczycieli akademickich czy pracowników naukowych PAN i instytutów badawczych, w przypadku których uznano, że wykonywanie ich obowiązków stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹⁰⁶¹. Odnosząc to uregulowanie do wniosków, wpływających z cytowanego wyżej wyroku SN w sprawie I PK 278/16¹⁰⁶², należałoby dojść do przekonania, że te grupy zawodowe nie otrzymują płacy minimalnej, skoro całość obowiązków tych grup zawodowych stanowi pracę twórczą, w rozumieniu prawa autorskiego.

Należy w związku z powyższym postulować wprowadzenie regulacji, która zaliczałaby wynagrodzenia autorskie pracowników do płacy minimalnej. Zasadą jest, że wynagrodzenie za pracę obejmuje również wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich do utworów. Wyodrębnienie tego składnika wynika zazwyczaj wyłącznie ze względów podatkowych. Nie wydaje się zatem uzasadnione wyłączenie tak wyodrębnionych składników z pojęcia płacy minimalnej.

5.3.2. Wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego, a zasada niedyskryminacji i równego traktowania

¹⁰⁶⁰ Zwraca na to uwagę P. Ziółkowski, *Honorarium autorskie a wynagrodzenie minimalne*, „Rachunkowość”, 2015, nr 10, s. 42-43.

¹⁰⁶¹ Art. 116 ust. 7 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.); art. 44 ust. 7 Ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498); art. 94 ust. 1a Ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.).

¹⁰⁶² Wyrok SN z 18.10.2017 r., I PK 278/16, LEX nr 2407346.

Na potrzeby regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji i nierównego traktowania przyjmuje się szerokie rozumienie pojęcia wynagrodzenia¹⁰⁶³. Zgodnie z art. 18^{3c} § 2 k.p. wynagrodzenie w kontekście regulacji antydyskryminacyjnych, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom. Pojęciem wynagrodzenia w tym znaczeniu objęte są zatem zarówno świadczenia typowo wynagrodzeniowe, jak i inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom zarówno w formie pieniężnej, jak i niepieniężnej¹⁰⁶⁴. Takie ujęcie wynagrodzenia koresponduje z obowiązującymi Polskę aktami prawa międzynarodowego¹⁰⁶⁵, w tym w ramach Unii Europejskiej z regulacją art. 157 TFUE¹⁰⁶⁶. Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie oznacza zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy. Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że: a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary; b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

Biorąc pod uwagę szerokie rozumienie pojęcia wynagrodzenia nie powinno budzić raczej większych wątpliwości, że pracownicy - twórcy korzystają z ochrony prawa pracy przed dyskryminacją, a otrzymywane przez nich honoraria autorskie, stanowią wynagrodzenie za pracę, w rozumieniu przepisów antydyskryminacyjnych. Istotny praktycznie problem w przypadku prac twórczych może natomiast wiązać się z zastosowaniem zasady równego traktowania. Zgodnie z art. 18^{3c} k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1), a pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). O ile zatem

¹⁰⁶³ K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018, s. 33.

¹⁰⁶⁴ K. Świdorska, *Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w odniesieniu do standardów międzynarodowych*, „Monitor Prawa Pracy”, 2004, nr 5, s. 136.

¹⁰⁶⁵ Art. 4 pkt 3 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67; dalej jako: EKS); art. 2 konwencji MOP nr 100 z dnia 29 czerwca 1951 r. dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238).

¹⁰⁶⁶ *Wersje skonsolidowane Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej - Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana)*, Dziennik Urzędowy C 326, 26/10/2012 P. 0001 – 0390.

ustawodawca sformułował w § 3 legalną definicję pojęcia „pracy o jednakowej wartości”, o tyle nie wyjaśnił wprost, jak należy rozumieć termin „jednakowa praca”¹⁰⁶⁷. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości¹⁰⁶⁸. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi, w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Jak podaje H. Szewczyk analiza, czy mamy do czynienia z pracą jednakową, powinna uwzględniać jej jakość i rezultaty. Nie wystarczy ten sam rodzaj stanowiska. Dlatego też w sytuacji, gdy prace są tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji, wymaganych do ich wykonywania, a różnią się co do ilości i jakości, nie są pracami jednakowymi, w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p.¹⁰⁶⁹. Uwzględnienie kryterium ilości oznacza, że jeśli pracownicy wykonują tę samą pracę, jednak występują pomiędzy nimi różnice co do rozmiaru efektywnie realizowanych zadań, nie można mówić, by wykonywali pracę jednakową. Podobnie przymiotu tego nie będą miały przypadki wykonywania obowiązków z różną efektywnością i dbałością. Z tego względu pojęcia pracy jednakowej nie należy odnosić do nazwy stanowiska, ale do rzeczywistego zakresu obowiązków poszczególnych pracowników¹⁰⁷⁰. Również TSUE podkreśla, że nawet wykonywanie przez pracowników tych samych obowiązków nie musi uzasadniać jednakowego wynagrodzenia w sytuacji, gdy pracownicy ci posiadają różne umiejętności i doświadczenie nabyte w odmiennych dyscyplinach¹⁰⁷¹.

Najwięcej trudności stwarza interpretacja prac porównywalnej wartości z tego względu, że zakłada się porównywanie prac *de facto* niejednorodnych. Orzecznictwo wraz z doktryną wypracowało płaszczyzny porównywalności prac różnych rodzajowo, dzięki którym nabierają one waloru pewnego podobieństwa. Ponieważ płaszczyzną odniesienia nie jest w tym przypadku rodzaj pracy, kryteria te koncentrują się wyłącznie

¹⁰⁶⁷ Wyrok SN z 7.03.2012 r. II PK 161/11, Legalis nr 486763.

¹⁰⁶⁸ Wyrok SN z 18.09.2008 r., II PK 180/08, LEX nr 1768822.

¹⁰⁶⁹ H. Szewczyk, *Jednakowa praca. Praca jednakowej wartości [w:] Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 405.

¹⁰⁷⁰ M. Wujczyk, Ł. Pisarczyk, *Praca jednakowa i praca jednakowej wartości [w:] System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa.*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s.81; wyrok SN z 9.05.2014 r., I PK 276/13, LEX nr 1483571; wyrok SN z dnia 23.05.2012 r., I PK 206/11, LEX nr 1219495.

¹⁰⁷¹ Wyrok TSUE z 11.5.1999 r., C-309-97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse*, 1999/C204/26.

na sposobie świadczenia (wykonywania) pracy¹⁰⁷². W pierwszej kolejności są to posiadane przez pracowników kwalifikacje, potwierdzone odpowiednimi dokumentami, wydawanymi zgodnie z odpowiednimi przepisami albo wynikającymi z praktyki i doświadczenia, zdobytego podczas pracy zawodowej. Dalej kryterium porównania może stanowić zakres pracowniczych obowiązków, którym towarzyszy rodzaj i skala odpowiedzialności (każdego rodzaju: materialna, dyscyplinarna, odszkodowawcza), którą pracownik może ponieść w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest także wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu¹⁰⁷³.

Z przywołanego przepisu nie można wywodzić wymogu równości wynagrodzeń wszystkich pracowników zatrudnionych na określonym stanowisku, natomiast ewentualne różnice wynagrodzeń muszą wynikać z obiektywnych przesłanek¹⁰⁷⁴. Na zróżnicowanie stawek może wpływać indywidualna sytuacja prawna pracownika, tj. poziom doświadczenia zawodowego, staż pracy oraz szczegółowe warunki pracy na danym stanowisku. Poza tym zgodnie z art. 78 § 1 k.p. przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę bierze się pod uwagę ilość i jakość świadczonej pracy. Oznacza to, że jeśli dany pracownik jest obciążony obowiązkami w większym stopniu niż inni oraz obowiązki te wykonuje lepiej niż inni (w szczególności ma lepszą ocenę zawodową¹⁰⁷⁵), należy mu się odpowiednio wyższe wynagrodzenie¹⁰⁷⁶. Przykładowo zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników o różnym stażu pracy zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy nie narusza zasady równego traktowania tylko wtedy, gdy dłuższe doświadczenie zawodowe, korzystniej wynagradzanych pracowników, przekłada się na większą wydajność oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy (art. 112 k.p.)¹⁰⁷⁷. Dopuszcza się nieznaczne zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń wynikające z okoliczności uzasadniających dyferencjację, a w szczególności z oceny przełożonego¹⁰⁷⁸. Właściwe skonstruowanie siatki płac w organizacji, uwzględniając

¹⁰⁷² Zob. K. Walczak, *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy?*, „Monitor Prawa Pracy”, 2009, nr 4, s. 241 i nast.

¹⁰⁷³ Wyrok SR w Żarach z 25.11.2020 r., IV P 3/20, LEX nr 3101651.

¹⁰⁷⁴ Wyrok SN z 21.04.2021 r., II PSK.P. 28/21, LEX nr 3229405.

¹⁰⁷⁵ A. Bydłoń, *Różnicowanie wynagrodzeń w oparciu o staż pracy a zasada równego traktowania pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2006, nr 11, s. 38-39; Wyrok SN z 8.09.2008 r., II PK 180/08, LEX nr 1674454.

¹⁰⁷⁶ H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 404-409.

¹⁰⁷⁷ Wyrok SN z 14.03.2019 r., II PK 310/17, OSNP 2019, nr 12, poz. 140.

¹⁰⁷⁸ H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 404-409; wyroki SN: z dnia 9.05.2014 r., IPK 276/13, LEX nr 1483571; z dnia 23.05.2012 r., IPK 206/11, Legalis nr 537175; z dnia 3.06.2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089.

powyższą zasadę, może wymagać przeprowadzenia wartościowania stanowisk¹⁰⁷⁹. Warto w tym miejscu sięgnąć do badań z zakresu teorii zarządzania zasobami ludzkimi i przywołać A. Gicka i M. Tarczyńską, którzy wskazują, że system jest sprawiedliwy, jeśli decyzje podejmowane są na podstawie wyraźnie zdefiniowanego, łatwego do obrony, racjonalnego i obiektywnego zestawu otwarcie komunikatywnych, wszystkim znanych kryteriów. Oznacza to więc, że pracownicy na tych samych stanowiskach mogą otrzymywać różne wynagrodzenie, jeśli otrzymają racjonalne uzasadnienie takiej decyzji (na przykład efektywność pracy), pracownicy na różnych stanowiskach mogą być różnie opłacani, jeśli uargumentuje się to na przykład wykształceniem, warunkami pracy, odpowiedzialnością itd.¹⁰⁸⁰

W przypadku prac twórczych kwestia porównywalności wynagrodzeń może być szczególnie problematyczna. Prace twórcze, wykonywane nawet w ramach jednobrzmiących stanowisk, przy podobnym poziomie zaangażowania, wysiłku, posiadanych kwalifikacji, mogą istotnie się różnić w zakresie efektów, a ich ocena będzie niejednokrotnie subiektywna. Może się to bezpośrednio przełożyć na wynagrodzenie pracownika twórcy, w szczególności jeżeli będzie ono bezpośrednio powiązane z efektami pracy, zakresem powierzonych zadań artystycznych itd. Pomijanie pracowników przy powierzaniu zadań artystycznych może być traktowane jako forma dyskryminacji w zatrudnieniu. W przypadku bowiem gdy pracownik wskaże fakty, uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że kierował się obiektywnymi powodami, podejmując decyzję powodującą pozbawienie pracownika możliwości uzyskania dodatkowego zarobku¹⁰⁸¹. Niemniej jednak w orzecznictwie sądowym zauważa się, że przy wartościowaniu stanowisk mogą być brane pod uwagę wrodzone lub nabyte umiejętności na przykład artystyczne, które z punktu widzenia pracodawcy są istotne dla funkcjonowania zakładu pracy¹⁰⁸². Co więcej ocena poziomu twórcy jest w dużej mierze subiektywna (przynajmniej jeżeli chodzi o zawody typowo artystyczne). Stąd podejmowane przez pracodawcę decyzje mogą być wypadkową subiektywnych

¹⁰⁷⁹ K. Walczak, *Konieczność przeprowadzania wartościowania stanowisk pracy* [w:] *Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania*, red. A. Rycak, Warszawa 2014, s. 145.

¹⁰⁸⁰ A. Gick, M. Tarczyńska, *Motywowanie pracowników*, Warszawa, 1999, s. 161.

¹⁰⁸¹ M. Gładoch, *Specyfika zatrudnienia artystów na podstawie umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2018, nr 11, s. 30

¹⁰⁸² Wyrok SR w Żarach z 25.11.2020 r., IV P 3/20, LEX nr 3101651; wyrok SR w Człuchowie z 30.10.2020 r., IV P 28/20, LEX nr 3104393; wyrok SR w Człuchowie z 22.09.2020 r., IV P 80/19, LEX nr 3068977.

wyborów, decyzji artystycznych, przyjętych koncepcji programowych. Dla przykładu jak podaje P. Antoniak-Tęskna instytucja kultury nie ma obowiązku zapewniania, by każdy z zatrudnionych tam pracowników artystycznych był w jednakowym stopniu angażowany w przedsięwzięcia, z którymi wiąże się uzyskanie dodatkowego wynagrodzenia. Przykładowo, jeden aktor może być częściej obsadzany w głównych rolach, niż inny. Jak wskazał Sąd Najwyższy w jednym z judykatów w kontekście oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ocena poziomu wykonawstwa w zawodach artystycznych ma zawsze przeważająco subiektywny charakter, gdyż nie istnieją obiektywne kryteria, które pozwalałyby udowodnić, iż dany muzyk czy aktor jest bardziej utalentowany od innego i pomimo posiadania jednakowych kwalifikacji, uzewnętrznionych w szczególności dyplomem ukończenia studiów muzycznych bądź aktorskich, osiągnął wyższy stopień zawodowego mistrzostwa. Dlatego ferowanie podobnych ocen, a w ich następstwie decydowanie o obsadzie liderów grup muzycznych lub aktorskich, a więc wskazywanie im przysłowiowego „pierwszego wśród równych”, może stanowić autonomiczną kompetencję odpowiedniego dyrektora artystycznego i być wyłączone spod sądowej kontroli. Pracodawca ma prawo decydowania o rodzaju i sposobie realizacji prowadzonej działalności. Dotyczy to także wyboru repertuaru przez teatr¹⁰⁸³. Pracodawca ma także prawo doboru pracowników realizujących jego działalność, co przy uwzględnieniu specyfiki działalności teatru oznacza, że ma prawo doboru aktorów obsadzanych w realizowanym repertuarze, przy czym jego ocena w tym zakresie (z przyczyn wyżej wskazanych) nie podlega weryfikacji przez sąd pracy w aspekcie słuszności¹⁰⁸⁴.

Jak wynika z powyższego, ze względu na brak możliwości zastosowania (przynajmniej w większości przypadków) obiektywnej oceny przez pracodawcę działalności twórczej pracownika (w szczególności w przypadku zawodów artystycznych), zastosowanie zasad równego traktowania w zakresie wynagrodzenia może być trudne, o ile nie iluzoryczne.

¹⁰⁸³ P. Antoniak-Tęskna [w:] *Organizowanie i prowadzenie działalności kulturalnej*. Komentarz, LEX/el. 2019, art. 31(a), <https://sip.lex.pl/#/commentary/587799020/596460/antoniak-teskna-patrycja-organizowanie-i-prowadzenie-dzialalnosci-kulturalnej-komentarz?cm=URELATIONS> (dostęp: 12.03.2023 godz. 22:55), gdzie indziej niepublikowane.

¹⁰⁸⁴ Wyrok SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, Legalis nr 55941; wyrok SN z 10.11.1999 r., I PKN 342/99, Legalis nr 49043.

5.3.3. Ochrona wynagrodzenia za pracę twórczą

W odniesieniu do ochronnej funkcji wynagrodzenia przyjmowane jest szerokie rozumienie pojęcia wynagrodzenia – zarówno na szczeblu międzynarodowy, jak i krajowym. Konwencja MOP nr 95¹⁰⁸⁵ szeroko zdefiniowała wynagrodzenie, przy czym ochronę w zakresie dokonywania potrąceń ograniczyła do tej części wynagrodzenia, która stanowi zapłatę za wykonaną pracę. Również w polskim kodeksie pracy rozróznilo, na potrzeby ustalania zakresu ochronny, świadczenia o charakterze wynagrodzeniowym i inne świadczenia związane z pracą, przy czym limitowanie potrąceń z wynagrodzenia wyznacza sytuację pracownika w sposób korzystniejszy od postulatów konwencyjnych¹⁰⁸⁶.

Wynagrodzeniowy charakter przypisuje się składnikom takim jak wynagrodzenie zasadnicze (na przykład art. 77³ § 3 pkt 1 k.p. czy art. 151¹ § 3 k.p.), nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej (art. 87 § 5 k.p.). Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika jako wynagrodzeniowych lub niewynagrodzeniowych, dokonuje abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. Przyjmuje się, że poza wynagrodzeniem zasadniczym (w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej lub mieszanej) wynagrodzenie za pracę obejmuje także składniki dodatkowe, gwarantowane powszechnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy i innych ustaw (dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych - art. 151¹ k.p.; za pracę w porze nocnej - art. 151¹ k.p. oraz za pracę w niedzielę lub święto - art. 151 § 2 k.p., wynagrodzenie za czas pełnienia dyżuru - art. 151⁵ § 3 k.p. oraz dodatki wyrównawcze z art. 179 § 4 k.p., art. 230 § 2 k.p., art. 231 k.p., art. 7 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, art. 5 ust. 4 i art. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika), albo przepisami aktów prawa zakładowego lub branżowego bądź postanowieniami aktów kreujących stosunek pracy (dodatki: za szkodliwe lub uciążliwe warunki pracy, stażowy, funkcyjny, służbowy, brygadzistowski i za posiadanie szczególnych kwalifikacji oraz prowizje, czy premie, w tym mające charakter premii wypłaty z zysku lub dodatkowe wynagrodzenie roczne, a także deputaty i ekwiwalenty

¹⁰⁸⁵ Konwencja (nr 95) dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234).

¹⁰⁸⁶ P. Prusinowski, *Prawo do wynagrodzenia...*, s. 476-477.

za nie). Nie budzi wątpliwości, że wszystkie świadczenia towarzyszące płacy zasadniczej i będące składnikami wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, podlegają ochronie z mocy przepisów rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Ochroną tą objęte są także świadczenia gwarancyjne za czas niewykonywania pracy, o jakich mowa w art. 80 k.p., skoro sam ustawodawca nadał im walor wynagrodzeniowy, mimo że nie są zapłatą za rzeczywiście wykonaną pracę¹⁰⁸⁷. Za inne świadczenia związane z pracą uznawane są natomiast świadczenia kompensacyjnym (stanowiącym zwrot poniesionych przez pracownika kosztów związanych z pracą), wypłaty z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, odprawy oraz odszkodowania. Częściowo również dochodzi do poszerzenia ochrony, przypisanej wynagrodzeniowym składnikom, na inne świadczenia związane z pracą (przy czym podkreśla się, że nie dokonuje się tego poprzez redefinicję wynagrodzenia, a raczej poprzez rozszerzenie ochrony na składniki pozawynagrodzeniowe).

W tak ukształtowanym katalogu składników chronionych należy również umiejscowić wszelkie formy wynagrodzenia pracownika za przeniesienie na pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych.

5.3.4. Wpływ wynagrodzenia za utwór pracowniczy na wysokość świadczeń ze stosunku pracy

5.3.4.1. Honoraria w podstawie wynagrodzenia chorobowego

Przyjęty w dotychczasowej analizie wynagrodzeniowy charakter honorariów autorskich, wypłacanych pracownikom, wiąże się z szeregiem konsekwencji, a mianowicie koniecznością uwzględnienia tych składników przy obliczaniu poszczególnych świadczeń ze stosunku pracy. Chodzi w szczególności o:

- 1) obliczenie podstawy wynagrodzenia chorobowego,
- 2) obliczenie podstawy wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- 3) wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do wykonywania pracy,
- 4) wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe.

Niektóre z powyższych świadczeń posiadają własny, uregulowany normatywnie system, decydujący o wyliczeniu ich wysokości. Co do innych zasady wypracowane zostały w wyniku wykładni.

¹⁰⁸⁷ Uchwała SN z 17.01.2013 r. II PZP 4/12, Legalis nr 551646.

Zgodnie z kodeksem pracy wynagrodzenie pracownika za czas choroby oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 92 § 2 kp). Stosownie natomiast do art. 36 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹⁰⁸⁸ podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu, będącemu pracownikiem, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Do podstawy wymiaru zasiłku (a zarazem podstawy wynagrodzenia chorobowego) wlicza się składniki stałe i zmienne, w tym premie, nagrody i inne składniki, wypłacane miesięcznie, kwartalnie i za inne okresy. Na gruncie cytowanej ustawy zasiłkowej brak jest wypowiedzi judykatury co do zaliczania honorariów autorskich do podstawy wymiaru składek. Jednocześnie bogate orzecznictwo, wydane na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁰⁸⁹, bez większych wątpliwości uznaje, iż honoraria autorskie wypłacane pracownikom, stanowią podstawę wymiaru składek. W szczególności należy zwrócić uwagę na uchwałę z 14.02.2012 r., III UZP 4/11¹⁰⁹⁰. Zgodnie z jej treścią: „Wynagrodzenie za pracę z tytułu nabycia przez pracodawcę z mocy prawa (art. 12 ust. 1 lub art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 ze zm.) autorskich praw majątkowych do utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe określone w art. 18 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 4 pkt 9. art. 11 ust.1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.)”.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że na potrzeby ubezpieczeń społecznych, przyjęta została inna, szersza definicja pracownika. Różnią się one zakresem podmiotowym. O ile definicja pracownika zawarta w kodeksie pracy nawiązuje do delimitacji zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego, o tyle ujęcie pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych abstrahuje od tego podziału, gdyż spełnia

¹⁰⁸⁸ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1732 z późn. zm.).

¹⁰⁸⁹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1009 z późn. zm.).

¹⁰⁹⁰ Uchwała SN z 14.02.2012 r., III UZP 4/11, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 198; również wyrok SA w Białymstoku z 21.10.2014 r., III AUa 441/14, LEX nr 1548399.

inną funkcję. Na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁰⁹¹ za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Regulacja ta stanowi rozwiązanie autonomiczne, niepozostające ani w koniunkcji ani w alternatywie do prawa autorskiego i prawa pracy¹⁰⁹². Oznacza to, że z punktu widzenia zaliczenia wynagrodzenia do podstawy wymiaru składek nie ma znaczenia, czy wypłata nastąpiła wyłącznie za czynności wykonane w ramach stosunku pracy. Ważne jest, czy praca zarobkowa była konsekwencją świadczenia pracy na rzecz własnego pracodawcy, również w ramach umowy o dzieło, agencyjnej, zlecenia, lub innych umów o świadczenie usług¹⁰⁹³. Norma art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - przez wykreowanie szerokiego pojęcia „pracownika” - stworzyła szeroką definicję pracowniczego tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Tytułem tym jest łączący pracodawcę z pracownikiem stosunek pracy oraz dodatkowo umowa cywilnoprawna zawarta przez pracownika z pracodawcą lub zawarta z osobą trzecią, ale wykonywana na rzecz pracodawcy. Określone hipotezą normy art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, dwie sytuacje faktyczne, w jakich może się znaleźć osoba, do której przepis ten jest adresowany (pracownik wykonujący pracę na podstawie wymienionych umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą oraz umów cywilnoprawnych zawartych wprawdzie z osobą trzecią, ale gdy praca jest świadczona na rzecz pracodawcy) mają równorzędny charakter z punktu widzenia skutków opisanych dyspozycją omawianej normy prawnej. Konsekwencje prawne na gruncie ustawy systemowej, wynikające z realizacji takich umów, muszą być takie same, co oznacza, iż dla celów ubezpieczeń społecznych zarówno wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą, jak i zawartych wprawdzie z osobą trzecią, ale gdy praca

¹⁰⁹¹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009.

¹⁰⁹² Wyrok SA w Białymstoku z dnia 10.06.2014 r. III AUa 2083/13, Legalis 993723.

¹⁰⁹³ Wyrok SA w Białymstoku z 2.09.2014 r., III AUa 200/14, LEX nr 1506644.

wykonywana jest na rzecz pracodawcy, jest traktowane tak jak świadczenie pracy w ramach klasycznego stosunku pracy łączącego jedynie pracownika z pracodawcą¹⁰⁹⁴.

Na gruncie ubezpieczeń społecznych zapadały istotne, z punktu widzenia pracowników-autorów, orzeczenia. Kluczowa w tej mierze jest uchwała Sądu Najwyższego III UZP 4/11¹⁰⁹⁵, zgodnie z którą jeżeli wykonanie utworu prawa autorskiego i przeniesienie praw na pracodawcę następuje w ramach umowy o pracę, to podstawą wypłaty wynagrodzenia jest umowa o pracę, a nie odrębna umowa zawierana między pracodawcą, a pracownikiem-twórcą. Tym samym wynagrodzenie wypłacane z tytułu dodatkowej umowy stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla pracowników. Jak wskazuje się w orzecznictwie, w tym kontekście należy kierować się optyką rozszerzającą. Zgodnie z nią, zawieranie umów z własnym pracodawcą, których przedmiotem jest wykonywanie pracy zarobkowej, przy jednoczesnym występowaniu przejawów działalności twórczej o indywidualnym charakterze (art. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych), mieści się w granicach przepisu art. 18 ust. 1 w związku z przepisem art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przyjęcie odmiennego punktu widzenia pozostawałoby w konflikcie z wykładnią systemową. Nie można również utracić z pola widzenia, że rozwiązanie takie miałyby wpływ na obniżenie wysokości świadczeń emerytalnych i rentowych ubezpieczonego. Dlatego ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych rozróżnia twórców i pracowników. Zróżnicowanie ich sytuacji prawnej polega na tym, że twórcy działają na własny rachunek, poza zatrudnieniem pracowniczym. Pracownicy zaś, objęci zostali ubezpieczeniem i obowiązkiem płacenia składek w sposób szeroki, zarówno z racji otrzymywanego wynagrodzenia, wynikającego z relacji pracowniczej, jak i dodatkowych umów prawa cywilnego zawieranych z pracodawcą. Oznacza to, że z punktu widzenia zaliczenia wynagrodzenia do podstawy wymiaru składek nie ma znaczenia, czy wypłata nastąpiła wyłącznie za czynności wykonane w ramach stosunku pracy. Ważne jest, czy praca zarobkowa była konsekwencją świadczenia pracy na rzecz własnego pracodawcy, również w ramach umowy o dzieło, agencyjnej, zlecenia, lub innych umów o świadczenie usług. W tym

¹⁰⁹⁴ Wyrok SN z dnia 03.04.2014 r. II UK 399/13, Legalis 998577; postanowienie SN z dnia 09.03.2021 r. III USK 51/21, Legalis 2543663; wyrok SA w Białymstoku z dnia 03.03.2021 r. III AUa 497/20, Legalis nr 2559857; postanowienie SN z dnia 22.10.2020 r. III UK 501/19 Legalis 2496651; uchwała SN z 2.09.2009 r., II UZP 6/09, LEX nr 514221; wyrok SN z 11.05.2012 r., I UK 5/12, LEX nr 1222140; wyrok SN z 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, Legalis 325810; wyrok SN z 18 października 2011 r., III UK 22/11, LEX nr 1227536; wyrok SN z 13.02.2014 r., I UK 323/13, LEX nr 1455194.

¹⁰⁹⁵ Uchwała SN z 14.2.2012 r., III UZP 4/11, LEX nr 1108381.

kontekście drugorzędne znaczenie ma regulacja zawarta w przepisach ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹⁰⁹⁶. W orzecznictwie sądów ubezpieczeń społecznych – jak wskazuje J.Szyjewska-Bagińska – występuje tendencja do rozszerzającej interpretacji w zakresie określania podstaw prawnych pracowniczego ubezpieczenia społecznego¹⁰⁹⁷. Co warto podkreślić, regulacja art. 8 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie stanowi odrębnego tytułu do ubezpieczeń społecznych, a rozszerza zastosowanie pracowniczego tytułu do ubezpieczeń¹⁰⁹⁸. Z powyższych ustaleń należy wyciągnąć kilka wniosków. Mianowicie:

- wynagrodzenie za pracę co do zasady obejmuje również wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego,
- nie ma podstawy prawnej odrębna umowa przenosząca prawa autorskie majątkowe do utworu pracowniczego na pracodawcę (z tym jednak zastrzeżeniem, że tyczy się to przypadków, gdy w umowie o pracę kwestia praw autorskich do utworów pracownicznych, nie została uregulowana odrębnie oraz z ograniczeniem do utworów pracownicznych, a zatem jedynie takich wykonywanych w ramach obowiązków pracownicznych),
- wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich do utworów pracownicznych, stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, przy czym pełne wykorzystanie dorobku orzeczniczego dotyczącego ubezpieczeń społecznych, w kontekście prawnopracowniczej kwalifikacji świadczeń nie jest możliwe, z uwagi na rozszerzającą definicję pracownika, na użytek ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z art. 3 pkt 3 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przez wynagrodzenie rozumie się przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe

¹⁰⁹⁶ Wyrok SA w Białymstoku z dnia 12.06.2014 r. III AUa 2101/13, Legalis nr 1061984.

¹⁰⁹⁷ J. Szyjewska-Bagińska, *Twórca utworu naukowego w orzecznictwie sądów ubezpieczeń społecznych*, „Acta Iuris Stetinensis” 2018, nr 2, s. 368; cyt. tam orzecznictwo: m.in. wyrok SN z 18.10.2011 III UK 22/11 Legalis nr 453491; wyrok SA w Gdańsku z 15.03.2016 r. III AUa 2009/15 LEX nr 2023647; wyrok SN z 4.11.2015 r. I UK 133/15 Legalis nr 1378801; postanowienie SN z 22.06.2015 r. I Uz 3/15, Legalis nr 1325785; wyrok SN z 10.03.2015 r. II UK 123/15, niepubl.; wyrok SN z 18.12.2014 r. III UK 69/14 LEX nr 1621620; wyrok SN z 4.06.2014 r. II UK 447/13, Legalis nr 1034015; wyrok SN z 6.05.2014 r. II UK 442/13 Legalis nr 1003026; wyrok SN z 3 kwietnia 2014 r. II UK 399/13, Legalis 998577; wyrok SN z 6.02.2014 r. II UK 279/13 Legalis nr 797056; postanowienie SN z 16.10.2012 r. I UK 280/12, Legalis nr 2556239.

¹⁰⁹⁸ Postanowienie SN z 16.01.2019 r. I UZ 53/18, Legalis nr 1865247.

oraz ubezpieczenie chorobowe¹⁰⁹⁹. Tym samym włączenie wynagrodzeń autorskich do podstawy wymiaru składek, bezpośrednio przekłada się również na włączenie ich do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego (a zatem również wynagrodzenia za czas choroby, przysługującego pracownikowi od pracodawcy). Należy natomiast zaznaczyć, iż definicja pracownika, wynikająca z art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poszerza pojęcie pracownika poza ramy stosunku pracy, a zatem wydane na tej kanwie orzecznictwo nie jest miarodajne dla oceny charakteru pracowniczych wynagrodzeń autorskich.

5.3.4.2. Honoraria w podstawie wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

Stosowanie do art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Szczegółowe zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wynikają z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r.¹¹⁰⁰ Rozporządzenie to wprost nie odnosi się do składników określanych jako „honoraria autorskie”. Regulacja taka występowała w § 6 pkt 2 nieobowiązującego rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259 z późn. zm.), zgodnie z którym za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługiwały między innymi zaliczone odrębnymi przepisami do honorariów następujące wynagrodzenia za prace twórcze, autorskie i realizatorskie, należące do podstawowej (statutowej) działalności zakładu pracy, wypłacającego wynagrodzenie, jeżeli te prace wykonywane są przez pracowników własnych:

a) wynagrodzenia za pracę dziennikarską wypłacane dziennikarzowi przez redakcję, w której pełni stałą funkcję; w Komitecie do Spraw Radia i Telewizji "Polskie Radio i Telewizja" przez redakcję, w której dziennikarz pełni stałą funkcję, rozumie się

¹⁰⁹⁹ A. Nerka, *Ustalenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla ubezpieczonych będących pracownikami* [w:] A. Nerka, D. Karkowska, *Pozycja płatnika składek w ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym*, Warszawa 2007, s. 222.

¹¹⁰⁰ *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop* (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

w Warszawie zespół Polskiego Radia albo zespół Telewizji Polskiej, a w terenie - rozgłośnie regionalną albo ośrodek telewizyjny (z uwzględnieniem programu ogólnopolskiego),

b) wynagrodzenie za prace wynikające ze stałej funkcji pracownika, związane z przygotowaniem, realizacją i organizacją audycji radiowych i telewizyjnych w Komitecie do Spraw Radia i Telewizji "Polskie Radio i Telewizja" w Warszawie, w ośrodku telewizyjnym albo rozgłośni regionalnej, oraz wynagrodzenia za prace dla terytorialnie właściwego ośrodka telewizyjnego i programu ogólnopolskiego,

c) wynagrodzenia za prace związane z realizacją i opracowaniem filmów; zasady uwzględniania tego wynagrodzenia w wynagrodzeniu za czas urlopu oraz maksymalną wysokość, w jakiej wynagrodzenie to przysługuje za czas urlopu, określają odrębne przepisy¹¹⁰¹.

Regulacja była ograniczona wyłącznie do honorariów, przewidzianych w odrębnych przepisach. Po uchyleniu wyżej wymienionego rozporządzenia, nie została już powtórzona. Zresztą uchylone zostały również akty prawne odrębne, do których rozporządzenie odsyłało. Powyższego zabiegu legislacyjnego nie należy jednak interpretować jako uzasadniającego wyłączenie wynagrodzeń honoraryjnych z podstawy wynagrodzenia urlopowego. Co do zasady wynagrodzenie, przysługujące pracownikowi za czas urlopu, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z określonymi włączeniami. Mając na uwadze wyniki dotychczasowych analiz, nie powinno budzić wątpliwości, że zasadniczo honoraria autorskie, wypłacane za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych (czyli z definicji realizowanych w ramach obowiązków ze stosunku pracy), stanowią wynagrodzenie za pracę, a zatem powinny być uwzględniane w podstawie wynagrodzenia urlopowego. Co więcej kwestionowane są odrębne umowy, zawierane z pracownikami, o przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów, stworzonych w ramach obowiązków pracowniczych, jako pozbawione odrębnej *causy* od stosunku pracy. W tym kontekście wątpliwości budzi wyrażony przez Sąd Najwyższy¹¹⁰² i aprobowany w literaturze¹¹⁰³ pogląd, że w podstawie wynagrodzenia urlopowego nie uwzględnia się wynagrodzenia

¹¹⁰¹ Rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259 z późn. zm.), uchylone z dniem 24 stycznia 1997 r.

¹¹⁰² Wyrok SN z 4.03.2008 r., II PK 183/07, LEX nr 459310.

¹¹⁰³ A. Kosut [w:] *Komentarz do rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop* [w:] *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, § 6., s. 165.

z tytułu świadczenia pracy w ramach umowy cywilnoprawnej, łączącej pracownika z pracodawcą. Wspomniane orzeczenie wydane została w stanie faktycznym, w którym pracownik był zatrudniony na stanowisku kierownika produkcji na podstawie umowy o pracę i otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek stażowy. Ponadto na realizację poszczególnych filmów zawierane były z nim, jako kierownikiem produkcji, umowy cywilnoprawne, z których uzyskiwał odrębne wynagrodzenie. Obowiązki, do wykonywania których powód był zobowiązany w związku z umową o pracę, nie zostały określone na piśmie. Natomiast umowy cywilnoprawne określały każdorazowo zakres obowiązków pracownika, jako kierownika produkcji. W rezultacie, wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę przysługiwało powodowi jedynie za gotowość do świadczenia pracy, a wszelkie czynności wykonywał on w oparciu o umowy cywilnoprawne. W tym stanie faktycznym wątpliwości może budzić faktyczna odrębność stosunków cywilnoprawnych od stosunku pracowniczego, co było wielokrotnie w orzecznictwie kwestionowane. Ponadto kwalifikacja honorarium – uwzględniając różnorodność rodzajową prac twórczych i niejednorodność sposobów ich wynagradzania – może przybierać różne formy. Najczęściej honorarium można traktować jako rodzaj premii, ale zdarza się również że honoraria przybierają postać dodatku czy nagrody (w przypadku występowania elementu uznaniowości po stronie pracodawcy). W § 6 pkt 1 rozporządzenia przewidziano natomiast, że wyłączone z podstawy wynagrodzenia urlopowego są jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Ze względu na duży stopień nieprzewidywalności efektów prac o charakterze twórczym, ich wynagradzanie stosunkowo często może przybierać formy wypłacane ze zmienną częstotliwością. W wyroku z 22.09.2000 r., I PKN 33/00 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że periodyczność wypłat nie może być utożsamiana z ich regularnością, czy też z zasadą tożsamości okresów, za które się one należą, a polega ona na tym, iż wypłaty dokonywane są co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a okresy (ich długość), za które się je wypłaca, mogą być zróżnicowane. Wychodząc z takiego założenia Sąd Najwyższy uznał że premie, wypłacane za sporządzenie badania sprawozdania finansowego, nie stanowią składnika nieperiodycznego, a zatem są uwzględniane w podstawie wynagrodzenia chorobowego¹¹⁰⁴.

¹¹⁰⁴ Wyrok SN z 22.09.2000 r., I PKN 33/00, LEX nr 46079.

Należy dodać, iż zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy¹¹⁰⁵, zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop stosuje się przy ustalaniu wynagrodzenia za okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² k.p.) oraz zwolnienia pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 5 k.p.). Zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się natomiast przy ustalaniu wynagrodzenia:

1) za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i 2 k.p.),

2) za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 k.p.),

3) za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługującego pracownikowi odwołanemu ze stanowiska (art. 70 § 2 i art. 72 § 2 k.p.).

Tym samym, we wszystkich wymienionych przypadkach, wypłacone wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych, powinny być brane pod uwagę.

Dotyczy to również w pewnym zakresie wynagrodzeń za okres pozostawania bez pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zasadą jest, że wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną. Natomiast za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje pracownikowi jedynie wówczas, gdy przepis tak wyraźnie stanowi. Normę taką zawiera art. 81 § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie. Sposób wyliczania wysokości tego wynagrodzenia jest określony w dwojaki sposób. Pierwszy opiera się na stawce osobistego zaszeregowania, określonej stawką godzinową lub miesięczną. Oczywiście stawka ta może obejmować, bez wyodrębnienia, również wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego. Jeżeli natomiast

¹¹⁰⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 927).

stawka godzinowa lub miesięczna nie została wyodrębniona, pracownikowi należy się 60% wynagrodzenia. Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy, przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 k.p.), dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 3 k.p.) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 151⁵ § 3 k.p.) stosuje się również zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

5.4. KSZTAŁTOWANIE WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA ZA PRZENIESIENIE NA PRACODAWCĘ PRAW AUTORSKICH MAJĄTKOWYCH DO UTWORÓW PRACOWNICZYCH

5.4.1. Systemy i składniki wynagradzania pracowników - twórców

Polski pracodawca, poza nielicznymi wyjątkami, nie zajmuje się określeniem systemów i składników wynagradzania. Kwestia ta została pozostawiona praktyce, weryfikowanej przez orzecznictwo i poglądy doktryny¹¹⁰⁶. System wynagradzania definiowany jest jako zespół elementów powiązanych ze sobą, warunkujących wysokość wynagrodzenia przysługującego pracownikowi, przy czym jest to pojęcie języka prawniczego, a nie prawnego¹¹⁰⁷. Wyróżnia się trzy zasadnicze systemy wynagradzania: czasowy, akordowy i prowizyjny.

System czasowy wiąże wysokość wynagrodzenia z czasem pozostawiania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy i może być określany stawką godzinową, tygodniową lub miesięczną. System ten znajduje zastosowanie wszędzie tam, gdzie nie ma możliwości uchwycenia indywidualnej miary pracy¹¹⁰⁸. System ten nie ma żadnego powiązania z wydajnością pracy i efektami finansowymi, uzyskiwanymi przez pracodawcę, a zatem wiąże się w największym stopniu z ryzykiem ekonomicznym po stronie pracodawcy. Charakteryzuje się również niskim wpływem na sferę motywacyjną pracownika.

¹¹⁰⁶ P. Prusinowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 78, s. 703.

¹¹⁰⁷ F. Małysz, *Wynagrodzenie za pracę oraz inne składniki związane z pracą*, Warszawa 2006, s. 42.

¹¹⁰⁸ P. Prusinowski [w:] *Kodeks pracy...*, s. 703.

W przeciwieństwie do systemu czasowego, system akordowy wiąże wysokość wynagrodzenia z efektami pracy pracownika, a polega on na określeniu stawki jednostkowej za daną czynność lub wytwór (jednostka obrachunkowa). Z oczywistych względów może on znaleźć zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do tych przypadków, gdy możliwe jest ściśle wymierzenie ilościowych wyników pracy. Charakteryzuje się zmiennością wysokości, która uzależniona jest od szeregu czynników, takich jak kondycja psychofizyczna pracownika, umiejętność pracy w zespole, dostępność surowców. Rezultaty pracy, na które mogą oddziaływać poszczególne składniki wynagrodzenia często mają swoją wyraźną wartość rynkową, niekiedy nawet bezpośrednią, co dotyczy na przykład wynagrodzenia uzależnionego od sprzedaży towarów lub usług danego pracodawcy. Tego rodzaju system zmniejsza ryzyko pracodawcy, przerzucając jego część na pracownika, gdyż nieosiągnięcie rezultatów pracy przekłada się na zmniejszenie obciążenia pracodawcy¹¹⁰⁹.

Podobną funkcję pełni system prowizyjny, który również wiąże wysokość wynagrodzenia z efektem, ale raczej w sensie ściśle ekonomicznym, łącząc stawkę wynagrodzenia na przykład z obrotem lub zyskiem pracodawcy. Odmianą systemu prowizyjnego – występującą zasadniczo w przypadku zawodów twórczych lub naukowych - jest system tantiemowy, polegający na określeniu udziału pracownika w zysku z utworu lub dzieła wytworzonego przez tego pracownika¹¹¹⁰.

Występują również systemy mieszane, łączące czasową część stałą wynagrodzenia z częścią premialną lub zadaniową.

Zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. umowa o pracę określa wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagradzania. Najczęściej w umowach wskazuje się wynagrodzenie zasadnicze. Nie jest to jednak konieczne.

Wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych jest często określane mianem honorarium. Pojęcie to, choć funkcjonujące jako określenie języka prawniczego, a nie pojęcie legalne, odpowiada zazwyczaj płacy za przeniesienie praw autorskich majątkowych, niezależnie od podstawy prawnej takiego przeniesienia. Zgodnie z definicją, używaną w statystyce publicznej, honoraria to wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi. Według wyjaśnień metodologicznych honoraria obejmują w szczególności: 1) wynagrodzenie przekazane autorowi lub artyście wykonawcy z tytułu korzystania z utworu lub

¹¹⁰⁹ L. Florek, *Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej...*, s. 109-111.

¹¹¹⁰ P. Prusinowski [w:] *Kodeks pracy...*, s. 698.

artystycznego wykonania przez podmioty wypłacające wynagrodzenie, jeżeli utwór lub artystyczne wykonanie zostały stworzone przez pracowników na podstawie umowy o pracę lub przez osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, 2) wynagrodzenia (tantiemy) wypłacane twórcom lub artystom wykonawcom przez organizacje zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi, 3) wynagrodzenia za opracowania naukowe i badawczo-rozwojowe wykonywane przez pracowników jednostek naukowych i jednostek badawczo-rozwojowych, stanowiące wykładnik działalności twórczej, ale również 4) wynagrodzenia i tantiemy wypłacane twórcom przez stowarzyszenia twórców, 5) wynagrodzenia za opracowania naukowo-badawcze i rozwojowe wykonywane przez pracowników placówek naukowych i szkół wyższych poza obowiązującym ich czasem pracy lub poza obowiązującym wymiarem zajęć - wyłącznie w zakresie prac twórczych. Honorarium stanowi zatem odpowiednik wynagrodzenia za przeniesienia praw autorskich majątkowych i w tym znaczeniu będą się nim posługiwać w dalszych wywodach.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia w przypadku pracowników - twórców istnieje szereg różnorodnych rozwiązań, dotyczących wynagradzania za pracę twórczą, wpisujących się we wszystkie systemy wynagradzania (czasowy, akordowy, prowizyjny). Wynagrodzenie pracownika - twórcy powinno być w związku z tym ustalone zgodnie z zasadami obowiązującymi w przepisach prawa pracy, a te pozostawiają stronom stosunku pracy kwestię sposobu ustalenia wysokości i składników wynagrodzenia. Może ono zatem być ustalone w stałej wysokości, mieć charakter prowizyjny, być powiązane z wysokością korzyści uzyskiwanych przez pracodawcę z eksploatacji utworów pracowniczych, ustalone procentowo lub według innych reguł przyjętych zgodnie przez strony stosunku pracy. W przypadku utworów pracowniczych przepisy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie uzależniają wysokości wynagrodzenia dla pracownika-twórcy z tytułu praw autorskich i rozporządzenia nimi od wartości utworu. Nie wskazują także żadnych wiążących metod ustalenia tego wynagrodzenia¹¹¹¹.

Honorarium za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego może:

- 1) zostać w kalkulowane w stawkę wynagrodzenia zasadniczego, przy czym sposoby ustalenia wynagrodzenia zasadniczego nie są jednorodne, i w ramach

¹¹¹¹ Wyrok NSA z 24.08.2021 r., II FSK 2351/20, LEX nr 3244082.

tego punktu możemy mówić zarówno o wynagrodzeniu zasadniczym w stawce miesięcznej bądź godzinowej, jak i naliczeniu tego wynagrodzenia w formie czasowej akordowej lub prowizyjnej;

- 2) może zostać wyodrębnione i przybrać różnorodną postać, przykładowo może zostać ustalone jako:
 - a) część wynagrodzenia zasadniczego, powiązana z godzinami pracy twórczej,
 - b) premia za stworzenie utworu,
 - c) dodatek za każdą godzinę pracy, poświęconą na tworzenie utworu.

W zasadzie każda z tych form gratyfikacji dla pracownika jest dozwolona przez prawo pracy. Jak wskazuje J. Ożegalska-Trybalska dyspozytywny charakter analizowanego przepisu umożliwia uwzględnienie w umowie o pracę dodatkowego wynagrodzenia lub premii (dodatki, nagród finansowych) za działalność twórczą pracownika. Zasady wypłaty premii mogą być kształtowane przez strony stosunku pracy w sposób dowolny, o ile nie sprzeciwia się to zasadom prawa pracy (art. 300 k.p.)¹¹¹². Wysokość takiego wynagrodzenia może być określona ryczałtowo, procentowo w stosunku do zasadniczego wynagrodzenia lub obliczana według innej formuły¹¹¹³. Można powiedzieć, że honorarium, rozumiane jako wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych, może przybierać formę różnych składników wynagrodzenia za pracę. Odmienności mogą natomiast występować przy ocenie skutków prawnych i podatkowych, zastosowania danego modelu.

Wątpliwości budzą natomiast składniki o formie prowizyjnej, naliczane od wielkości sprzedaży, zysku, przychodu czy obrotu. W wyroku z dnia 24 września 2009 r. II PK 57/09 Sąd Najwyższy zakwestionował możliwość podziału wynagrodzenia zasadniczego na część stałą i premiovą, przyjmując że jest to sprzeczne z zasadą ponoszenia przez pracodawcę ryzyka gospodarczego. Zdaniem Sądu Najwyższego art. 78 § 1 k.p. nie przewiduje możliwości konstruowania indywidualnych wynagrodzeń (wynagrodzenia za pracę) w zależności od dodatniego wyniku ekonomicznego jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony, względnie całego zakładu pracy, ewentualnie w zależności od uzyskanego przez pracodawcę zysku netto. Sąd zwrócił uwagę, że w doktrynie i orzecznictwie dopuszcza się pewien pośredni sposób wpływania

¹¹¹² P. Pakuła-Gawarecka, *Możliwość wstrzymania wypłaty premii z przyczyn ekonomicznych w zakładowym układzie zbiorowym pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, 2014, nr 1, s. 121-130.

¹¹¹³ J. Ożegalska-Trybalska [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze*, Tom I, red. R. Markiewicz, Warszawa 2021, art. 12, s. 426-427.

na wynagrodzenie pracownika, poprzez konstruowanie określonych funduszków w przedsiębiorstwie, zależnych od wyniku gospodarczego, z których następnie przyznawane są indywidualne premie. Nie jest już jednak dopuszczalne, ze względu na art. 78 § 1 k.p., uzależnianie indywidualnych premii wypłacanych z tych funduszków od wyników ekonomicznych. Istnienie systemów premiowania, które poprzez stworzone fundusze premiowe, nawiązują do wyników działalności gospodarczej, nie stanowią argumentu na rzecz tezy o dopuszczalności obciążenia pracownika ryzykiem gospodarczym, które spoczywa na pracodawcy. Nie jest zatem również dopuszczalne konstruowanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika w taki sposób, że jeden z jego elementów jest wprost i bezpośrednio powiązany z ryzykiem gospodarczym pracodawcy¹¹¹⁴.

Z kolei Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie uznał, że regulujący problematykę utworów pracowniczych art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz przepisy normujące wynagrodzenie twórców nie zakazują wypłaty wynagrodzenia twórcy, będącego pracownikiem, w postaci premii. Wynagrodzenie twórcy może być uzależnione od wysokości wpływów z korzystania z utworów (w sprawie chodziło o wpływy uzyskiwane przez pracodawcę) oraz, że w razie rażącej dysproporcji między wynagrodzeniem twórcy, a korzyściami nabywcy autorskich praw majątkowych, twórca może żądać podwyższenia wynagrodzenia¹¹¹⁵.

Z tytułu przeniesienia na pracodawcę praw autorskich majątkowych pracownik może również otrzymać od pracodawcy nagrodę, w rozumieniu art. 105 k.p. Zgodnie z tym przepisem nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu. W takim przypadku jednak świadczenie nie ma charakteru roszczeniowego.

5.4.2. Źródła zasad wynagradzania pracowników - twórców

Jeżeli chodzi o rozwiązania ustawowe, przepisów regulujących szczególne przypadki wynagradzania pracowników-twórców jest stosunkowo niewiele.

¹¹¹⁴ Wyrok SN z 24.09.2009 r. II PK 57/09 Legalis nr 287805.

¹¹¹⁵ Wyrok WSA w Warszawie z 11.02.2011 r., III SA/Wa 1219/10, LEX nr 1126700.

Wynagrodzenie za pracę twórczą w formie dodatku przewidziane zostało w art. 31a ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej¹¹¹⁶. Ustawa przewiduje, że wynagrodzenie pracownika instytucji kultury składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę (art. 31 ust. 1). Natomiast pracownik artystyczny może otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie, w szczególności za udział w określonej roli w przedstawieniu lub koncercie, za reżyserię, scenografię, choreografię lub kierownictwo muzyczne przedstawienia lub współtworzenie utworu audiowizualnego, w rozumieniu przepisu art. 69 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Przepis nie posługuje się wprawdzie pojęciem honorarium autorskiego, ale niewątpliwie wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w art. 31a ust. 1 wyżej wymienionej ustawy może być potraktowane jako forma ekwiwalentu za możliwość korzystania z praw autorskich do utworu bądź korzystania z artystycznego wykonania. Oceniając charakter dodatkowego wynagrodzenia pracownika artystycznego w literaturze podnosi się, że jest ono świadczeniem uznaniowym i nieroszczeniowym, a ponadto nie powinno mieć ono charakteru stałego i należy je przyznawać albo jednorazowo za wykonanie określonego zadania artystycznego (na przykład udziału w koncercie), albo okresowo na czas jego realizacji (na przykład odgrywania przez pewien czas określonej roli w przedstawieniu teatralnym)¹¹¹⁷.

Sposób wynagradzania twórców może oczywiście również wynikać z autonomicznych (swoistych, zakładowych) źródeł prawa pracy. Zgodnie z art. 9 § 1 k.p., w pierwszym rzędzie zaliczono do nich układy zbiorowe pracy, które *expressis verbis* uznano w art. 77¹ k.p. za podstawowe i docelowe autonomiczne źródło prawa pracy. Dopiero jak wskazuje na to art. 77² k.p., w wyjątkowych przypadkach można stosować inne źródła prawa, a więc regulaminy wynagradzania. Do innych regulacji autonomicznych zalicza się porozumienia zbiorowe, oparte na ustawie oraz inne nienazwane źródła (budzące sporo kontrowersji)¹¹¹⁸.

W niektórych przypadkach ustawodawca wprost przewidział, że zasady wynagradzania twórców powinny wynikać z regulaminu. Jest tak w przypadku

¹¹¹⁶ Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 194 z późn. zm.).

¹¹¹⁷ S. Gajewski, A. Jakubowski, *Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej*. Komentarz, Wyd. 2. Warszawa 2016, s. 176.

¹¹¹⁸ K. Walczak, *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy”, 2014, Nr 1, s. 8-9.

instytutów badawczych czy uczelni wyższych. Natomiast niezależnie od tych przypadków oczywiście zasady wynagradzania pracowników – twórców mogą znaleźć się w regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy.

Zgodnie z art. 24 ust. 1a ustawy o instytutach badawczych¹¹¹⁹ dyrektor, po zaopiniowaniu przez radę naukową, ustala regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych, który określa między innymi zasady wynagradzania twórców oraz zasady podziału środków uzyskanych z komercjalizacji między twórcą będącym pracownikiem instytutu, a tym instytutem. Analogiczna regulacja zamieszczona została w art. 94 ustawy o Polskiej Akademii Nauk¹¹²⁰.

Podobną regulację zawiera art. 152 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹¹²¹, zgodnie z którym Senat uczelni uchwała regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji, który określa w szczególności zasady wynagradzania twórców, zasady i procedury komercjalizacji, zasady podziału środków uzyskanych z komercjalizacji między twórcą będącym pracownikiem uczelni publicznej, a tą uczelnią.

W większości poddanych analizie regulaminów uczelni wyższych zasady wynagradzania dotyczyły podziału środków uzyskanych z komercjalizacji wyników badań naukowych, przybierały zatem postać premii uzyskowej. Natomiast regulaminy te w zasadzie nie przewidują sposobu wynagradzania pracowników – twórców. Wiąże się to w dużej mierze ze specyfiką rozwiązania, przewidzianego w art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zgodnie z którym uczelnia nie nabywa praw autorskich majątkowych do utworu naukowego.

5.4.3. Czynniki kształtujące wysokość honorarium pracowniczego

5.4.3.1. Kształtowanie wysokości wynagrodzenia w prawie pracy

W przypadku wynagrodzeń autorskich wypłacanych w ramach stosunków pracy dochodzi do nałożenia się norm dwóch różnych systemów prawnych, z których oba

¹¹¹⁹ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498 z późn. zm.).

¹¹²⁰ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.).

¹¹²¹ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

zawierają normy, które określają jakie czynniki należy brać pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia – zarówno wynagrodzenia za pracę jak i wynagrodzenia twórcy utworu.

Na poziomie międzynarodowym odniesienia do sposobów ustalania i kształtowania wynagrodzeń znajdują się w między innymi w art. 4 Europejskiej Karty Społecznej¹¹²² (ust. 1 nieratyfikowany przez Polskę), który stanowi, że wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, przy czym jako elementy systemu, zapewniające skuteczne wykonywanie prawa do godziwego wynagrodzenia, Karta wymienia 1) prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom przyzwoity poziom życia; 2) prawo pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych; 3) prawo pracowników, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości; 4) prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie rozwiązania stosunku pracy; 5) możliwość dokonywania potrącenia z płac tylko na warunkach i w granicach przewidzianych w ustawodawstwie krajowym lub określonych w układach zbiorowych albo orzeczeniach arbitrażowych.

Poza wyżej wymienionym aktem, odniesienia do zasady godziwego wynagrodzenia za pracę, zamieszczone zostały również między innymi w:

- art. 23 ust. 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, zgodnie z którym każdy, kto pracuje, ma prawo do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia (ang. *just and favourable remuneration*; franc. *une remuneration equitable et satisfaisante*), zapewniającego jemu samemu i jego rodzinie byt odpowiadający ludzkiej godności,
- art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych¹¹²³ stanowiący, że Państwa Strony uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności: a) wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum: i) godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy; w szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę

¹¹²² Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.).

¹¹²³ Międzynarodowy Pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

za równą pracę; ii) zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin zgodnie z postanowieniami niniejszego Paktu.

W Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w kontekście samego wynagrodzenia za pracę wprost zapewniono jedynie, iż wysokość minimalnego wynagrodzenia lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa (art. 65 ust. 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹¹²⁴). W literaturze wskazuje się, że w zasadzie przywołana norma jest adresowana do samego ustawodawcy¹¹²⁵, aczkolwiek (choć niejednolicie) podnosi się, że na podstawie przepisów konstytucyjnych możliwe jest również skonstruowanie prawa jednostki do godziwego wynagrodzenia¹¹²⁶. Prawo do płacy minimalnej stanowi jego istotny, ale nie jedyny, element. Na pojęcie wynagrodzenia godziwego składa się ponadto szereg norm konstytucyjnych, w tym posiadających walor zasad ustrojowych: godności człowieka, społecznej gospodarki rynkowej, równości, ochrony pracy i sprawiedliwości społecznej¹¹²⁷.

Prawo do godziwego wynagrodzenia zostało wyartykułowane w art. 13 k.p. Wedle językowego brzmienia „godziwe” to odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe¹¹²⁸. W procesie kształtowania wynagrodzenia należy zatem uwzględnić potrzeby pracownika i członków jego rodziny, odpowiedniego podwyższenia jego wysokości w razie zwiększonej ilości pracy, ochrony przed jego bezprawnym uszczupleniem oraz działaniami o charakterze dyskryminującym¹¹²⁹. Za wynagrodzenie godziwe należy uznać płacę zapewniającą pracownikowi godne warunki życia, odpowiadające poziomowi wykształcenia oraz zakresowi odpowiedzialności, związane z wykonywaniem określonego zawodu¹¹³⁰. Kryteria, które należy brać pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia wskazano natomiast w art. 78 k.p.¹¹³¹ Z przywołanych norm wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało

¹¹²⁴ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.* (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

¹¹²⁵ D. Mnich, A. Moskwa, *Wynagrodzenie za pracę. Czy wynagrodzenie minimalne oraz wynagrodzenie godziwe odpowiadają zasadzie sprawiedliwości społecznej?* (preliminaria), „Przegląd Prawa Publicznego”, 2018, nr 3, s.34.

¹¹²⁶ K. Prokop, *Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, „Białostockie Studia Prawnicze”, 2021, vol. 26 nr 2, s. 121.

¹¹²⁷ Tamże, s. 132.

¹¹²⁸ *Mały Słownik Języka Polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 227; Wyrok SN z 10.02.2011 r. II PK 194/10, Legalis 427530.

¹¹²⁹ M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, Łódź 2007, s. 49.

¹¹³⁰ S. Maciejewski, *Prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę, Przedsiębiorczość i zarządzanie*, Tom XIX, z. 9, cz. B, s. 193-194.

¹¹³¹ Przed wejściem w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U.96.24.110) tj. do 2 czerwca 1996 r. kryteria te były określone bezpośrednio w art. 13 k.p.

w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Artykuł ten zawiera ogólne wytyczne ustalania płac dla organów wydających w tej mierze przepisy, jak również dla zawierania układów zbiorowych pracy i wydawania regulaminów wynagradzania. Jak podnosi L. Florek tak określone kryteria oznaczają dostosowanie do rynkowych efektów danej pracy¹¹³². Należy mieć na względzie, że ustawowa regulacja wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej powinna mieć charakter ograniczony. Nie może ona nadmiernie krępować swobody partnerów społecznych w zakresie kształtowania autonomicznych przepisów płacowych¹¹³³. Co więcej standard godziwości zmienia się wraz z postępem cywilizacji oraz sytuacją rynkową¹¹³⁴. Z punktu widzenia funkcji wynagrodzenie za pracę ewaluowało i od typowo liberalnego podejścia do wynagrodzenia, rozumianego w kategoriach ekwiwalentnych, postrzegane jest obecnie jako mające realizować również funkcję alimentarną i pozwalać na zaspokojenie potrzeb życiowych pracownika¹¹³⁵.

W związku z istnieniem prawa pracownika do wynagrodzenia godziwego rodzi się zagadnienie poszukiwania ochrony tego prawa i możliwości egzekwowania związanych z tym roszczeń pracowniczych. Do tego rodzaju roszczeń można zaliczyć zarówno prawo osiągnięcia przez pracownika płacy minimalnej, jak również egzekwowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji i równości wynagrodzenia za taką samą pracę¹¹³⁶. Jednak, poza wprost przewidzianymi w kodeksie pracy i innych przepisach roszczeniami (na przykład dotyczącymi zapewnienia płacy minimalnej czy naruszenia prawa do równego traktowania i niedyskryminacji), w pozostałym wymiarze zasada godziwego wynagrodzenia uznawana jest za przepis postulatyczny, a nie roszczeniowy¹¹³⁷. Przyjmuje się bowiem, że zasada godziwego wynagrodzenia nie kreuje po stronie pracownika roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia¹¹³⁸. Niemniej jednak pojęcie to posłużyło do zbudowania argumentacji, prowadzącej do możliwości obniżenia

¹¹³² L. Florek, *Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej...*, s. 108.

¹¹³³ Tamże, s. 115.

¹¹³⁴ D. Mnich, A. Moskwa, *Wynagrodzenie za pracę...*, s. 34.

¹¹³⁵ Zob. K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę...*, s. 633-641.

¹¹³⁶ K. Prokop, *Konstytucyjne prawo...*, s. 121.

¹¹³⁷ M. Liskowski, *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, „Pracownik i Pracodawca”, 2016, nr 2, vol. 2, s. 34; J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013, s. 162.

¹¹³⁸ Wyrok SN z 29.05.2006 r. I PK 230/05, Legalis 83516 z glosą A. Musiała, *Prawo do godziwego wynagrodzenia...*, s. 548; K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę...*, s. 636.

– na potrzeby ustalenia podstawy wymiaru zasiłku¹¹³⁹ - ustalonego przez strony wynagrodzenia w przypadku, gdy zostało ono rażąco zawyżone¹¹⁴⁰. Powyższe wywołuje liczne kontrowersje, zarówno o charakterze aksjologicznym jak i normatywnym¹¹⁴¹. Postuluje się ustawowe określenie w jaki sposób pracownik, pracodawca i organ rentowy mogą dochodzić roszczeń, związanych z wynagrodzeniem godziwym i dookreślić czy godziwość wynagrodzenia jest związana również z wynagrodzeniem wygórowanym, przy ustaleniu przesłanek, których wystąpienie będzie stanowiło podstawę kwestionowania ustalonego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia. W mojej ocenie poszukiwanie narzędzi prawnych, mających dawać podstawę do obniżenia podstawy wymiaru zasiłków, nie powinno wiązać się z pojęciem wynagrodzenia godziwego. System ubezpieczeń społecznych w wielu aspektach reguluje różne kwestie autonomicznie, a co za tym idzie możliwe byłoby stworzenie mechanizmów, które już są w jakiejś mierze wykorzystywane, pozwalających dokonać obniżenia wymiaru zasiłków,

¹¹³⁹ Przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne (art. 58 k.c.), a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może na tej podstawie kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa, przykładowo - uchwała SN z 27.04.2005 r., II UZP 2/2005, OSNP 2005 Nr 21, poz. 338; wyrok SN z 02.08.2007 r., III UK 26/2007 LEX nr 1402647, postanowienie SN z 14.09.2012 r., I UK 220/12, LEX nr 1675400, Wyrok SN z 01.03.2018 r. III UK 37/17 Legalis nr 1782060; M. Kuśmierczyk, Zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składem na ubezpieczenie chorobowe przez ZUS, Biuletyn Instytutu Studiów Podatkowych, nr 3, 2020, s. 57.

¹¹⁴⁰ Jak podaje SN w wyroku z 4.03.2021 r., II USK.P. 24/21, LEX nr 3158137: „Ocena czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający, między innymi, takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. Nie można też pomijać, że na wysokość wynagrodzenia wpływ mają nie tylko kryteria wymienione w art. 78 § 1 k.p., ale także pośrednio koniunktura gospodarcza, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, relacja między popytem i podażą, wielkość stopy bezrobocia. Wielość czynników wpływających na wysokość wynagrodzenia wymaga głębszej analizy przed postawieniem tezy, że kwestionowane wynagrodzenie nie jest ekwiwalentne”.

¹¹⁴¹ Przykładowo M. Budny przyjmując co do zasady za właściwą argumentację sądów o konieczności zastosowania zasad współzycia społecznego przy ustalaniu wynagrodzeń wygórowanych, wskazuje na zasadność powołania się w takim wypadku na art. 8 k.p. (Tak M. Budny, *Problematyka godziwego wynagrodzenia i jego ustalania w świetle literatury i orzecznictwa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2019, nr 6, s. 28).

w oparciu o konstrukcję nadużycia prawa czy pozorności czynności prawnej, bez konieczności odwoływania się do pojęcia godziwego wynagrodzenia. Wynagrodzenie godziwe powinno natomiast być rozpatrywane wyłącznie z punktu widzenia jego minimalnego poziomu, z wyważeniem interesów stron stosunku pracy.

Reasumując, przy kształtowaniu wysokości wynagrodzenia za pracę należy brać pod uwagę w głównej mierze czynniki, związane z samą pracą, uwzględniając zaspokojenie potrzeb pracownika, związanych z koniecznością zapewnienia utrzymania jego i jego rodziny oraz rozwoju osobistego, przy czym dyrektywy te obowiązują w głównej mierze w sferze postulatywnej.

5.4.3.2. Kształtowanie wysokości wynagrodzenia w prawie autorskim

Jak już zostało wyżej wspomniane polska ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie zawiera normy generalnej, która odnosiłaby się do ustalania wynagrodzenia autorskiego. Jedynie w art. 43 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wskazuje się dwa kryteria, które - w razie sporu co do wysokości wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych lub udzielenie licencji - powinny być brane pod uwagę. Kryteria te to zakres udzielonego prawa i korzyści, wynikające z korzystania z utworu. Ponadto pojęcie „stosownego wynagrodzenia” pojawia się w art. 79 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, który odnosi się jednak wyłącznie do przypadku naruszenia prawa. Pewnym punktem odniesienia może być również art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, statuujący prawo podwyższenia wynagrodzenia w razie rażącej dysproporcji pomiędzy jego wysokością, a korzyściami uzyskiwanymi przez nabywcę.

Uregulowania odnoszące się do sposobu kształtowania wysokości wynagrodzenia autorskiego stały się ważnym elementem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z 17.04.2019 r.¹¹⁴² W rozdziale trzecim tejże dyrektywy pt. „Godziwe wynagrodzenie twórców i wykonawców w ramach umów o eksploatację” skumulowane zostały przepisy, odnoszące się właśnie do sposobu regulowania wynagrodzeń autorskich, w sposób odpowiedni i proporcjonalny, oraz mechanizmy korekcyjne, przewidziane na wypadek gdyby uregulowania umowne nie wypełniały tych założeń. Jak opisuje B. Gisen cała dyrektywa wpisuje się w potrzebę wzmocnienia pozycji prawnej twórcy na rynku pracy, wobec zmieniających się

¹¹⁴² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z 17.04.2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE (Dz.Urz. UE L 130, s. 92).

paradygmatów, dotyczących prawa autorskiego, które mogą doprowadzić do pauperyzacji twórców. Z tego względu w dyrektywie szczególnie akcentowane są unormowania związane z odpowiednim ukształtowaniem prawa autorskiego. Wśród mechanizmów, mających służyć zapewnieniu realizacji tych dyrektyw, przewiduje się między innymi uzgodnienia zbiorowe, które mają być wynikiem rokowań zbiorowych, podejmowanych przez związki twórców, reprezentujące ich interesy¹¹⁴³. Odnosząc się do użytych w dyrektywie zwrotów „odpowiednie”, „proporcjonalne”, „godziwe” B. Giesen wskazuje na konieczność uwzględniania tzw. sprawiedliwości kontraktowej, obiektywnie pojmowanej adekwatności wynagrodzenia do wartości majątkowej przekazanego do eksploatacji prawa i powołuje się na prawo niemieckie, na którym wzorował się unijny prawodawca. Zgodnie z § 32 ust. 2, § 36 niemieckiej ustawy autorskiej¹¹⁴⁴, wynagrodzenie jest odpowiednie, gdy w momencie zawarcia umowy odpowiada temu, co w obrocie gospodarczym powinno być świadczone stosownie do rodzaju i zakresu ustanowionego prawa, a w szczególności do czasu korzystania z niego, z uwzględnieniem wszystkich normalnych okoliczności towarzyszących danej sprawie. Jako kryterium pomocnicze dla ustalenia „odpowiedniego” wynagrodzenia ustawa wskazuje „częstotliwość” oraz zasięg korzystania z prawa, przede wszystkim przestrzenny. Z kolei kryterium proporcjonalności wynagrodzenia koncentruje się na konieczności zrównoważenia jego wysokości z zakresem korzyści majątkowych, które kontrahent twórcy, względnie inny podmiot, osiąga lub potencjalnie może osiągnąć z eksploatacji udostępnionego mu prawa autorskiego. Poza tym, w procesie ustalania odpowiedniego i proporcjonalnego wynagrodzenia autorskiego znaczenie mają takie czynniki jak: stopień ponoszonego przez podmiot eksploatujący ryzyka gospodarczego, jego renoma rynkowa, zakres poczynionych nakładów¹¹⁴⁵.

¹¹⁴³ B. Giesen, *Godziwe wynagrodzenie twórców i wykonawców w ramach umów o eksploatację w świetle dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/790*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2020, nr 3, s. 52-53; B. Giesen, *Nowy impuls dla kreatywności – uwagi na tle nowelizacji niemieckiego prawa autorskiego z 20.12.2016 r. w zakresie prawa do wynagrodzenia twórców*, „Zeszyty Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego”, 2018, Vol. 61, No. 1, s. 10 i n.

¹¹⁴⁴ *Gesetz über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte z dnia 9 września 1965 r.* https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl165s1273.pdf%27%5D, dostęp z dnia 13.03.2023 r. godz. 21:52.

¹¹⁴⁵ B. Giesen, *Godziwe wynagrodzenie...*, s. 52-53.

5.5. REGULACJE PODATKOWE DOTYCZĄCE WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW – TWÓRCÓW I ICH WPLYW NA SPOSOBY WYNAGRADZANIA TWORCÓW

5.5.1. Uwagi wstępne

Istotną rolę w kształtowaniu zasad wynagradzania pracowników – twórców mają uregulowania podatkowe, które stanowią jednocześnie bazę dla bardzo bogatego orzecznictwa sądów administracyjnych, które (obok zagadnień dotyczących ubezpieczeń społecznych) stanowi bodajże najliczniejszą grupę orzeczeń, powiązanych z zagadnieniami twórczości pracowniczej. Pomimo zatem konstatacji, że wynagrodzenie za pracę obejmuje wynagrodzenie za przeniesienie na pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego, w praktyce – właśnie ze względów podatkowych – konieczne okazuje się wyodrębnienie wynagrodzenia autorskiego.

Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych¹¹⁴⁶ przewiduje zastosowanie 50-procentowych (tzw. ryczałtowych) kosztów uzyskania przychodów, na zasadach określonych w art. 22 ust. 9a–9aa oraz 9b, z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych, w rozumieniu przepisów odrębnych, lub rozporządzania przez nich tymi prawami. Konstrukcja ta zakłada przyjęcie kosztów uzyskania na poziomie połowy przychodów, bez konieczności wykazywania ich rzeczywistej wysokości (chyba, że byłyby one wyższe, aniżeli wartość ryczałtowa). Co istotne przepisy nie wiążą możliwości zastosowania opisanych kosztów ryczałtowych z rodzajem zawartej umowy, a w konsekwencji mogą być one zastosowane również w przypadku umów o pracę¹¹⁴⁷.

Jak wskazano w orzecznictwie celem ustawodawcy określającego wysoką, zryczałtowaną stawkę kosztów uzyskania przychodów było wprowadzenie instrumentu fiskalnego wspierającego twórców¹¹⁴⁸. Wprowadzenie zasady przewidzianej w art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, uwzględnia okoliczność, że wpływy z obrotu prawami majątkowymi z rezultatów pracy twórczej są zazwyczaj rozłożone w czasie, gdyż działalność ta jest nieregularna, praca twórcza w porównaniu

¹¹⁴⁶ Ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2647.

¹¹⁴⁷ I. Nowak, *Koszty uzyskania przychodów z praw autorskich przysługujące nauczycielom akademickim*, „Toruński Rocznik Podatkowy”, 2017, s. 170/171, cyt. tam: pismo Ministra Finansów z 11 stycznia 1995 r., PO 804-025/95; wyrok WSA w Szczecinie z 5.11.2015 r., I SA/Sz 576/15, LEX nr 1935907; B. Kucia-Guściora, *Prawnopodatkowe aspekty uprzywilejowania nauczycieli akademickich wykonujących pracę twórczą w ramach stosunku pracy*, [w:] *Stanowienie i stosowanie prawa podatkowego w Polsce. Sankcje i preferencje w prawie podatkowym*, red. B. Kucia-Guściora, M. Münnich, A. Zdunek, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015, s. 244.

¹¹⁴⁸ Wyrok WSA w Gdańsku z 12.12.2017 r., I SA/Gd 1485/17, LEX nr 2424591.

z innymi rodzajami pracy o charakterze typowym, czy odtwórczym wymaga większych nakładów osobistych w celu osiągnięcia jej efektów, specjalistycznego przygotowania oraz indywidualnych uzdolnień, a ryzyko ekonomiczne i zawodowe w pracy twórczej jest wysokie¹¹⁴⁹. Co więcej w przypadku dziedzin twórczych często wykazywanie nakładów na działalność twórczą mogłoby być utrudnione – wytwarzanie dóbr niematerialnych niejednokrotnie trwa długo, koszty są trudne do zidentyfikowania i oddzielenia od kosztów bieżących. Tym samym przyjęcie pewnej fikcji prawnej w postaci hipotetycznej wielkości kosztów, jest dla twórców nie tyle ułatwieniem, co elementem konstrukcyjnym podatku. Powyższe może być traktowane jako forma preferencji podatkowej lub inaczej mówiąc przywileju podatkowego¹¹⁵⁰. W klasycznym ujęciu pojęcie to odnoszone jest wprawdzie do ulg i zwolnień podatkowych, niemniej jednak taki sposób zastosowania kosztów podatkowych, przynosi podatnikowi wymierne korzyści.

5.5.2. Warunki zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów

Należy podkreślić, że 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 udokumentowania¹¹⁵¹. Podwyższone koszty uzyskania przychodów można stosować, jeżeli umowa o pracę nie stanowi inaczej, niż wynika to z treści art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, natomiast obowiązki ze stosunku pracy sprowadzają się do działalności twórczej lub ją obejmują, a wynagrodzenie za pracę (czy też jego część) stanowi równocześnie wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych¹¹⁵².

Możliwość zastosowania tej preferencyjnej wartości kosztów w pierwotnym brzmieniu ustawy¹¹⁵³ odnoszono do przychodów z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i rozporządzania przez nich tymi prawami, bez jakichkolwiek

¹¹⁴⁹ Wyrok WSA w Gdańsku z 28.11.2017 r., I SA/Gd 1159/17, LEX nr 2415136.

¹¹⁵⁰ B. Kucia-Guściora, *Prawnopodatkowe aspekty uprzywilejowania nauczycieli akademickich wykonujących pracę twórczą w ramach stosunku pracy*, [w:] *Stanowienie i stosowanie prawa podatkowego w Polsce. Sankcje i preferencje w prawie podatkowym*, red. B. Kucia-Guściora, M. Münnich, A. Zdunek, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015, s. 237-238.

¹¹⁵¹ M. Słomka, *Kiedy stosować koszty uzyskania przychodów w wysokości 50% w przypadku pracowników?*, „Doradca .Podatkowy”. 2020, nr 1, s. 32-33.

¹¹⁵² Wyrok WSA w Poznaniu z 24.01.2018 r. I SA/Po 831/17, Legalis nr 1721493.

¹¹⁵³ *Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych* (Dz. U. Nr 80, poz. 350 z późn. zm.).

ograniczeń, jeżeli chodzi o rodzaj działalności i taka regulacja funkcjonowała przez wiele lat. Najistotniejsze ograniczenia w tym zakresie wprowadzono 1 stycznia 2013 r.¹¹⁵⁴, od kiedy to przyjęto, że łączne koszty uzyskania przychodów nie mogły przekroczyć limitu w postaci połowy pierwszego przedziału skali podatkowej. Limit ten został podwyższony w 2017 r.¹¹⁵⁵, natomiast tą samą nowelizacją wprowadzono inne ograniczenie – mianowicie enumeratywny katalog rodzajów działalności twórczej, objętej możliwością zastosowania ryczałtowych kosztów¹¹⁵⁶. Kolejna nowelizacja, dokonana już w 2018 r.¹¹⁵⁷ polegała wyłącznie na uzupełnieniu katalogu, przy pozostawieniu zasadniczej konstrukcji legislacyjnej. Aktualnie podwyższone koszty uzyskania przychodu znajdują zastosowanie do przychodów z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych, w rozumieniu odrębnych przepisów, lub rozporządzenia przez nich tymi prawami w przypadku:

- 1) działalności twórczej w zakresie: architektury, architektury wnętrz, architektury krajobrazu, inżynierii budowlanej, urbanistyki, literatury, sztuk plastycznych, wzornictwa przemysłowego, muzyki, fotografiki, twórczości audialnej i audiowizualnej, programów komputerowych, gier komputerowych, teatru, kostiumografii, scenografii, reżyserii, choreografii, lutnictwa artystycznego, sztuki ludowej oraz dziennikarstwa;
- 2) działalności artystycznej w dziedzinie sztuki aktorskiej, estradowej, tanecznej i cyrkowej oraz w dziedzinie dyrygentury, wokalistyki i instrumentalistyki;
- 3) produkcji audialnej i audiowizualnej;
- 4) działalności publicystycznej;
- 5) działalności muzealniczej w dziedzinie wystawienniczej, naukowej, popularyzatorskiej, edukacyjnej oraz wydawniczej;
- 6) działalności konserwatorskiej;

¹¹⁵⁴ Ustawa z dnia 24 października 2012 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. poz. 1278).

¹¹⁵⁵ Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz.U. 2017 r., poz. 2175).

¹¹⁵⁶ Dodany przez art. 1 pkt 8 lit. f ustawy z dnia 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz.U.2017.2175) zmieniającej ustawę o PIT z dniem 1 stycznia 2018 r.

¹¹⁵⁷ Ustawa z dnia 15 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz.U. 2018, poz. 1291).

7) prawa zależnego, o którym mowa w art. 2 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, do opracowania cudzego utworu w postaci tłumaczenia;

8) działalności badawczo-rozwojowej, naukowej, naukowo-dydaktycznej, badawczej, badawczo-dydaktycznej oraz prowadzonej w uczelni działalności dydaktycznej.

Ten sposób regulacji spotkał się z uzasadnioną krytyką. Z jednej strony bardzo rozbudowany zestaw dziedzin pozwala na dość szerokie zastosowanie przepisu w przypadku działalności twórczej, to jednak katalogowanie tej działalności w sposób enumeratywny nie przekonuje, stanowi zbędną kazuistykę, a w praktyce prowadzi do pominięcia niektórych twórców. Podnosi się, że próba ujęcia takich dziedzin jak sztuka, nauka, inżynieria czy technologie informatyczne w sztywną, opartą o *numerus clausus* regulację zdaje się być całkowicie chybiona, bo przecież immanentną cechą tych dziedzin jest ich nieustanna zmienność i postęp, co powoduje, że każdego dnia mogą pojawiać się pożądane i „zasługujące” na korzystanie z wyższych kosztów obszary działalności twórczej, które znajdują się (jak się wydaje wbrew pierwotnemu założeniu ustawodawcy) poza zakresem omawianej normy¹¹⁵⁸. Niezasadne wydaje się również objęcie regulacją niektórych dziedzin, przy pominięciu innych, które również mogą stanowić pole do wykonywania działalności twórczej. Przykładowo pominięto twórców stron www, grafików komputerowych czy *copywriterów*. W przypadku tłumaczy – podwyższone koszty mogą stosować tylko podatnicy, którzy uzyskują przychody z prawa zależnego, o którym mowa w art. 2 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do opracowania cudzego utworu w postaci tłumaczenia, co skutkuje tym, że z wyżej wymienionej stawki kosztów mogą korzystać tylko tłumacze, posiadający zezwolenie twórcy utworu pierwotnego lub gdy w odniesieniu do utworu pierwotnego prawa autorskie majątkowe wygasły¹¹⁵⁹. Z kolei działalność o charakterze dydaktycznym tylko wówczas korzysta z możliwości rozpoznania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów, jeżeli prowadzona jest w uczelni.

W ramach uwag krytycznych podnosi się również, że ustawodawca jest zobowiązany do zaniechania działań dyskryminujących, faworyzujących jedne podmioty

¹¹⁵⁸ J. Ostrowski, *Nowe autorskie koszty uzyskania przychodu*, „Przeгляд Podatkowy”, 2018, nr 6, s. 32.

¹¹⁵⁹ W okresie przed 2018 r. o możliwości korzystania z 50%towych kosztów uzyskania przychodów w przypadku tłumaczy decydujące było wyłącznie uzyskiwanie przychodów z działalności twórczej – Uchwała Składu Siedmiu Sędziów NSA z 12.10.1998 r., FPS 6/98, Legalis 214803; Wyrok WSA w Szczecinie z 16.02.2005 r., I SA/Sz 439/04 Legalis 314685.

względem drugich¹¹⁶⁰. Innymi słowy – powinien on według jednakowej miary traktować podmioty charakteryzujące się daną cechą istotną i unikać dyskryminacji. W tym przypadku ustawodawca nie rozróżnia twórców pod względem przychodowym, natomiast z nieuzasadnionych względów różnicuje sytuację twórców pod względem kosztowym. Uprzywilejowanie pewnych grup podatników powinno być natomiast wyjątkiem, a kryteria różnicujące powinny być uzasadnione, mieć charakter relewantny tzn. pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, oraz służyć realizacji tego celu i treści¹¹⁶¹. W przeciwnym wypadku regulacja pozostaje w sprzeczności z zasadą równości wobec prawa. W przypadku omawianej regulacji w zasadzie brak jest obiektywnych kryteriów, na podstawie których wyodrębniono daną cechę relewantną, która zdecydowała o zakwalifikowaniu działalności twórczej do katalogu z art. 21 ust. 9b. Doprowadziło to do autorytatywnego podziału twórców na grupę korzystającą z analizowanego rozwiązania i na tych, którzy, mimo wykonywania działalności twórczej, z omawianego rozwiązania nie będą mogli skorzystać¹¹⁶². Zastrzec wypada, że samo powiązanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodów z wykonywaniem działalności twórczej również może być kontrowersyjne, na co zwracają również uwagę P. Olechowski i B. Węgrzyn.

Krytyce poddano również w literaturze limitowanie możliwości zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodu do wysokości pierwszego progu podatkowego. Zastrzeżenia w tym zakresie były zgłaszane¹¹⁶³ już po nowelizacji, która miała miejsce od 1 stycznia 2013 r.¹¹⁶⁴ (wcześniej całość przychodów twórców, artystów, naukowców i dziennikarzy była objęta 50%-towymi kosztami uzyskania przychodów). W wyniku tej nowelizacji łączne koszty uzyskania przychodów z praw autorskich i praw pokrewnych nie mogły przekroczyć połowy kwoty, stanowiącej górną pierwszego przedziału skali podatkowej. Zasada ta została zmodyfikowana na korzyść

¹¹⁶⁰ J. Ostrowski, *Nowe autorskie koszty...*, s. 32.

¹¹⁶¹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2.07.2012 r. P 35/10, Legalis nr 491831.

¹¹⁶² P. Olechowski, B. Węgrzyn, *Analiza przepisów dotyczących problematyki uzgadniania wartości kosztów uzyskania przychodów na przykładzie znowelizowanych regulacji odnoszących się do kosztów autorskich ujętych w artykule 22 ustęp 9 punkt 3 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – część II*, „Rynek-Społeczeństwo-Kultura”, 2018, nr 1(27), s. 81-82; cyt. tam A.Nita, *Porozumienia w prawie podatkowym. Horyzontalne metody determinacji powinności podatkowej*, Warszawa 2014.

¹¹⁶³ M. Podstawka, A. Deresz, *Ocena skutków zmian dotyczących stosowania kosztów uzyskania przychodów przez twórców, artystów, pracowników naukowych i dziennikarzy*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, Ekonomia i Organizacja Gospodarki Żywnościowej”, 2016, nr 115, s. 20.

¹¹⁶⁴ *Ustawa z dnia 24 października 2012 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych* (Dz.U. z 2012 r. poz. 1278).

twórców od 1 stycznia 2018 r.¹¹⁶⁵, kiedy to przyjęto podwyższenie limitu przychodów, co do których przypisać można omawiane koszty, do wysokości pierwszego przedziału skali podatkowej. Rozwiązanie to niewątpliwie poprawiło sytuację twórców, ale sama zasada uzależniania możliwości zastosowania ryczałtowych kosztów od wysokości przychodów, nie ma racjonalnego uzasadnienia i powoduje pokrzywdzenie twórców bardziej aktywnych.

5.5.3. Sposoby określania wysokości wynagrodzenia autorskiego

Niezależnie od kontrowersji związanych z uwzględnieniem w przepisie zamkniętego katalogu form twórczości (art. 22 ust. 9b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych), istnieją również rozbieżności co do mechanizmu określania wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich majątkowych przez pracownika, tak aby możliwe było zastosowanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodu. Można postawić tezę, że praktyka organów podatkowych oraz sądów administracyjnych w tym zakresie ma bezpośrednie przełożenie na sposób ustalania wynagrodzenia w umowach z pracownikami, tworzącymi utwory. Duża zmienność i niepewność zasad, które należy wdrożyć, aby dopuszczalne było zastosowanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodu, jest niewątpliwie czynnikiem oddziałującym na kształtowanie zasad wynagradzania pracowników-twórców, przy czym jest to sposób w dużej mierze sztuczny i implikujący tworzenie niepotrzebnych, skomplikowanych procedur, niewynikających z potrzeb samych stron stosunku pracy.

Na przestrzeni lat można zaobserwować zmienność podejścia organów podatkowych i sądów, przy czym niestety praktyka ta zmierza do pogłębienia trudności w zastosowaniu przepisów. Kwestią pierwszorzędą i w zasadzie bezdyskusyjną, warunkującą możliwość zastosowania ryczałtowych kosztów uzyskania przychodów, jest wyodrębnienie wynagrodzenia autorskiego¹¹⁶⁶. Samo oświadczenie pracodawcy i pracownika, stwierdzające, że praca twórcza, bez określenia jej indywidualnych cech istotnych, została wykonana, nie jest wystarczające. Zagadnienie to jest w orzecznictwie sądów administracyjnych ujmowane dość jednolicie - przyjmuje się, że dla zastosowania

¹¹⁶⁵ Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o ryczałtowym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz.U. z 2017 r. poz. 2175).

¹¹⁶⁶ Wyrok NSA w Szczecinie z 22.02.2001 r., SA/Sz 1966/99, LEX nr 49813; wyrok WSA w Warszawie z 28.01.2008 r., III SA/Wa 1987/07, LEX nr 394627; wyrok WSA we Wrocławiu z 7.05.2010 r., I SA/Wr 253/10, LEX nr 662546; wyrok NSA w Łodzi z 19.06.2002 r., I SA/Łd 1991/00, LEX nr 76478; wyrok NSA w Szczecinie z 22.02.2001 r., SA/Sz 1967/99, LEX nr 49814; wyrok WSA w Poznaniu z 29.11.2016 r., I SA/Po 657/16, LEX nr 2160689.

normy kosztów uzyskania przychodów określonej w art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych konieczne jest, by umowa o pracę przewidywała rozróżnienie wynagrodzenia na część związaną z wykonywaniem obowiązków pracowniczych i część honoraryjną, związaną z korzystaniem z praw autorskich za eksploatację dzieła w określony sposób i na określonym polu¹¹⁶⁷.

Warunkiem zastosowania omawianego rozwiązania podatkowego jest zatem wprowadzenie jasnych zasad, na podstawie których dojdzie do podziału wynagrodzenia na część związaną z wykonywaniem obowiązków pracowniczych i część honoraryjną, przy czym w niektórych judykatach wyrażono pogląd, że istnieje możliwość - w wyjątkowych przypadkach - aby całe wynagrodzenie było należne za prace twórcze¹¹⁶⁸. Aby skorzystać z unormowania art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych koniecznym jest wyraźne wyodrębnienie części wynagrodzenia należnej między innymi za rozporządzanie autorskimi prawami majątkowymi do utworu. To z tytułu przyjęcia utworu i związanych z nim praw majątkowych, pracodawca wypłaca należne wynagrodzenie - honorarium, a zatem wielkość tego honorarium musi być jasno określona w dokumentach regulujących treść stosunku pracy¹¹⁶⁹. Określenie tej wartości lub procedur jej obliczania powinno być jasno i precyzyjnie zawarte w dokumentach regulujących treść stosunku pracy¹¹⁷⁰. Dopuszcza się, aby przedmiotowe zasady wynikały z umowy o pracę, bądź innych aktów o charakterze indywidualnym, jak i ze źródeł autonomicznych na przykład regulaminu wynagradzania¹¹⁷¹. Co więcej, w orzecznictwie przyjęto również, że do podwyższonych

¹¹⁶⁷ Wyrok WSA w Warszawie z 28.01.2008 r., III SA/Wa 1987/07, LEX nr 394627; wyrok NSA z 12.03.2010 r., II FSK 1791/08, LEX nr 595971 i cyt. tam orzecznictwo; wyrok NSA z 16.06.2021 r., II FSK 3303/18, LEX nr 3193010.

¹¹⁶⁸ Wyrok WSA w Warszawie z 17.03.2015 r., III SA/Wa 2134/14, LEX nr 1729316; wyrok NSA z 7.03.2019 r., II FSK 769/17, LEX nr 2642688; wyrok WSA w Rzeszowie z 6.11.2012 r., I SA/Rz 809/12, LEX nr 1239898.

¹¹⁶⁹ Zob. P. Sadowski, *Możliwość naliczania kosztów uzyskania przychodu według stawki 50% z tytułu korzystania i rozporządzania prawami autorskimi*, „Monitor Podatkowy” 2004, Nr 3, s. 3; M. Jamroży, A. Główska, *Podwyższone koszty uzyskania przychodów (50%) od wynagrodzenia za przeniesienie przez pracownika majątkowych praw autorskich do utworu*, „Monitor Podatkowy” 2017, Nr 3, s. 53; J. Kiszka, *Podwyższone koszty uzyskania przychodu z tytułu pracy twórczej a wyodrębnienie honorarium*, „Biuletyn Instytutu Studiów Podatkowych”, 2020, Nr 7, s. 66-71.

¹¹⁷⁰ Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 13.12.2017 r. I SA/Gd 1436/17, Legalis nr 1729415.

¹¹⁷¹ Wyrok NSA z dnia 11.03.2015 r., sygn. II FSK 459/13, wyrok WSA w Gdańsku z 2.08.2016 r., I SA/Gd 623/16, LEX nr 2090948; wyrok WSA w Warszawie z 17.03.2015 r., III SA/Wa 2134/14, LEX nr 1729316; wyrok WSA w Krakowie z 14.09.2016 r., I SA/Kr 583/16, LEX nr 2136396; wyrok WSA w Krakowie z 26.04.2017 r., I SA/Kr 300/17, LEX nr 2315764; wyrok WSA w Kielcach z 4.09.2014 r., I SA/Ke 411/14, LEX nr 1512401; wyrok WSA w Kielcach z 4.09.2014 r., I SA/Ke 414/14, LEX nr 1512402.

kosztów pracownik ma prawo nawet jeżeli twórczy charakter pracy nie wynika z umowy¹¹⁷².

5.5.4. Metody wyodrębniania wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych na potrzeby podatkowe

Wyróżnić można w zasadzie trzy metody wyodrębniania wynagrodzenia „autorskiego” w systemach wynagradzania za pracę: efektywnościową, ryczałtową i nakładową¹¹⁷³. Początkowo akceptowano podejście ryczałtowe, polegające na procentowym wyodrębnianiu części wynagrodzenia pracownika, która miała odpowiadać wartości pracy twórczej. Metoda ta polegała na wskazywaniu z góry jaką część wynagrodzenia pracownika, stanowią prace o charakterze twórczym. Jak pokazuje mnogość wydanych w tym temacie interpretacji podatkowych, stosowanie tej metody było powszechne. Ten sposób ustalenia wynagrodzenia za pracę twórczą stosowano również na uczelniach i w instytutach badawczych. Jak opisuje M. Szlachta na niektórych uczelniach administracyjnie ustalano limit udziału działalności naukowej w ramach nawiązywanego stosunku pracy, a udział prac o charakterze twórczym był deklarowany indywidualnie przez poszczególnych pracowników, i często zależny od stopnia lub tytułu naukowego. Metoda ustalania wynagrodzenia za pracę twórczą w jednostkach naukowych, polega również na przyjmowaniu tego udziału na poziomie stałym¹¹⁷⁴. Metoda ryczałtowa spotkała się z krytyczną oceną ze strony praktyki orzeczniczej¹¹⁷⁵.

Niekwestionowaną metodą jest metoda efektywnościowa, tj. taka która łączy wysokość wynagrodzenia/honorarium ze zobiektywizowaną wartością stworzonego utworu. W przypadku przyjęcia tej koncepcji, dla stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów konieczne jest stworzenie systemu miesięcznego raportowania realizacji zadań, tak aby można było wykazać (udowodnić), że pracownik korzysta na potrzeby świadczonej pracy z praw majątkowych, przy czym organy podatkowe, a ze zmiennym natężeniem również sądy, wskazują na konieczność wyodrębnienia wynagrodzenia autorskiego w umowie o pracę, w powiązaniu ze stworzeniem konkretnego utworu. Podkreśla się, że sposób obliczenia wynagrodzenia twórczego powinien być jasno określony w umowie o pracę. Funkcjonuje przekonanie, że to nie

¹¹⁷² Wyrok WSA w Warszawie z 15.01.2010 r., III SA/Wa 1314/09, LEX nr 686641.

¹¹⁷³ M. Szlachta, *50% koszty uzyskania przychodów z twórczej działalności naukowej lub badawczo-rozwojowej – koncepcja podejścia efektywnościowego*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej w Gliwicach”, 2018, z. 132, s. 527-529.

¹¹⁷⁴ M. Szlachta, *50% koszty uzyskania...*, s. 527.

¹¹⁷⁵ Wyrok WSA w Poznaniu z 20.12.2017 r., I SA/Po 1056/17, LEX nr 2430365.

ewidencja czasu pracy (wydzielenie czasu poświęconego na pracę twórczą) decyduje o zastosowaniu takich kosztów, a efekt w postaci przeniesienia praw. Jak wskazał NSA w wyroku z 7.02.2019 r., II FSK 422/17¹¹⁷⁶ prowadzenie ewidencji czasu pracy twórczej nie jest warunkiem *sine qua non* stosowania kosztów uzyskania przychodów 50%, ale wielkość tego honorarium musi być jasno określona w dokumentach regulujących treść stosunku pracy.

Kolejną metodą ustalania wynagrodzeń pracowników twórców jest podejście nakładowe, polegające na powiązaniu honorarium (lub podobnego składnika) z nakładem pracy, najczęściej wyrażanym w wyodrębnianiu godzin poświęconych na pracę twórczą. W odniesieniu do tej metody ukształtowała się linia interpretacyjna, wskazująca na jej nieprzydatność dla celów podatkowych. W niektórych interpretacjach wskazuje się, że ewidencja czasu pracy nie kształtuje treści stosunku pracy, ma charakter odtworzeniowy i nie wyraża wysokości honorarium za przeniesienie praw autorskich do utworu¹¹⁷⁷, a czas poświęcony na wykonanie utworu nie jest odpowiednikiem udziału w prawie autorskim i na jego podstawie nie można określić wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi za korzystanie przez pracodawcę z praw autorskich¹¹⁷⁸. Nie jest, zdaniem niektórych, wystarczające wyróżnienie w umowie o pracę części czasu pracy, przeznaczonej na pracę twórczą, gdyż z takiego wyróżnienia nie wynika, czy jakkolwiek utwór rzeczywiście powstał i czy w związku z jego eksploatacją wypłacono honorarium¹¹⁷⁹. Czas pracy nie jest wyznacznikiem wartości przychodu, w stosunku do którego przysługują 50 % koszty uzyskania przychodu. Istotne jest, że utwór faktycznie powstał, co powinno być udowodnione oraz że za przejście utworu pracodawca zapłacił

¹¹⁷⁶ Wyrok NSA z 07.02.2019 r., II FSK 422/17, LEX nr 2642709.

¹¹⁷⁷ Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 25 października 2017 r., nr 0111-KDIB2-3.4011.123.2017.1.KK, <http://sip.mf.gov.pl>.
https://sip.lex.pl/?_ga=2.139371696.280626891.1622310039-1392414204.1591084375#/guideline/184961541?directHit=true&directHitQuery=0111-KDIB2-3.4011.123.2017.1.KK (dostęp: 2021-05-29 19:41).

¹¹⁷⁸ Interpretacja indywidualna z dnia 11.04.2018 r., wydana przez: Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, 0112-KDIL3-1.4011.68.2018.2.AN, <http://sip.mf.gov.pl>.
https://sip.lex.pl/?_ga=2.139371696.280626891.1622310039-1392414204.1591084375#/guideline/185006228?directHit=true&directHitQuery=0112-KDIL3-1.4011.68.2018.2.AN (dostęp: 2021-05-29 19:46); Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 26.6.2019 r., 0114-KDIP3-2.4011.240.2019.2.JG1 „Monitor Podatkowy”, nr 8, 2019, s. 54; orzecznictwo - wyrok NSA z dnia 12.03.2010 r., sygn. akt II FSK 1791/08 LEX nr 595971 (z glosą krytyczną K. Żbikowski, Głosa do wyroku NSA z dnia 12.03.2010 r., II FSK 1791/2008, Palestra 2012, nr 1-2, s. 125-131) ; wyrok NSA z 16.09.2010 r., II FSK 839/09, LEX nr 745894; wyrok NSA z dnia 29.04.2011 r., sygn. akt II FSK 2217/09 LEX nr 1081354; wyrok NSA z dnia 11.03.2015 r. sygn. akt II FSK 459/13 LEX nr 1675471; wyrok NSA z dnia 26.04.2017 r., sygn. akt II FSK 217/15 LEX nr 2307510; wyrok NSA z dnia 7.03.2019 r. sygn. akt II FSK 769/17 LEX nr 2642688.

¹¹⁷⁹ Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 13.12.2017 r. I SA/Gd 1436/17, Legalis nr 1729415.

konkretną wartość. W niektórych interpretacjach, a nawet judykatach¹¹⁸⁰ przyjęto, że honorarium nie powinno dotyczyć wyłącznie czasu pracy poświęconego na pracę twórczą, a ma stanowić zapłatę za korzystanie przez pracodawcę z praw autorskich przysługujących pracownikowi¹¹⁸¹. Skrajnie restrykcyjną interpretację zaprezentował przykładowo WSA we Wrocławiu, który stwierdził, że określenie honorarium (na przykład w treści umowy o pracy bądź aneksie do tej umowy, czy też w złożonym oświadczeniu lub ewidencji czasu pracy) jako procent ogólnego czasu pracy pracownika, nie może być uznane za wyodrębnienie honorarium z wartości wynagrodzenia. Tylko, bowiem jednoznaczne wyliczenie utworów i wartości honorarium z tytułu rzeczywiście wykonanej pracy twórczej, której rezultatem byłby stworzony utwór, pozwala na zastosowanie do tej wartości kosztów uzyskania przychodów w wysokości określonej w art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych albowiem przepis ten wymaga związania przychodu z uzyskaniem praw autorskich i rozporządzeniem nimi, a nie z czasem pracy przeznaczonym na uzyskanie tych praw.

W ostatnim czasie sądy słusznie korygują to stanowisko, wskazując, że o ile honorarium jest wypłacane za przeniesienie praw autorskich do stworzonego przez pracownika utworu, a nie za czas jego pracy twórczej, to kalkulacja honorarium autorskiego może się opierać także na czasie poświęconym przez pracownika na stworzenie utworu pracowniczego, ustalonym na przykład na podstawie ewidencji prowadzonej przez pracodawcę. Sposób kalkulacji wysokości wynagrodzenia autorskiego może być bowiem dowolny. Ustalenie go na podstawie czasu pracy nie oznacza, że wynagrodzenie jest należne za czas pracy twórczej. Najważniejsza w tym przypadku jest możliwość wyodrębnienia utworów o indywidualnym, twórczym charakterze, a także prowadzenie właściwej dokumentacji, umożliwiającej przypisanie ich do konkretnego autora (lub autorów) oraz momentu powstania dzieła¹¹⁸². Jak podniósł Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 24.08.2021 r. w przypadku utworów pracowniczych przepisy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie uzależniają zatem wysokości wynagrodzenia dla pracownika-twórcy z tytułu praw autorskich i rozporządzenia nimi od wartości utworu. Nie wskazują także żadnych wiążących metod ustalenia tego wynagrodzenia. Metod ustalenia wynagrodzenia dla

¹¹⁸⁰ Wyrok NSA z 17.04.2019 r., II FSK 1339/17, LEX nr 2676390.

¹¹⁸¹ Wyrok WSA w Poznaniu z dnia 24.01.2018 r. I SA/Po 831/17, Legalis nr 1721493.

¹¹⁸² Wyrok WSA w Warszawie z 25.02.2019 r., III SA/Wa 1211/18, LEX nr 2652657; P. Łukasiewicz, *Kalkulacja honorarium autorskiego na podstawie ewidencji czasu pracy i wytwarzanych utworów*, „Monitor Podatkowy”, 2019, nr 10, s. 4-5.

pracownika - twórcy nie wskazuje także art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przepis ten nie uzależnia także możliwości zastosowania wyższych kosztów uzyskania przychodu z tego tytułu od adekwatności wysokości honorarium do wartości utworu. Przychód twórcy z tytułu praw autorskich lub pokrewnych i rozporządzenia nimi powinien zatem być ustalony zgodnie z zasadami dotyczącymi ustalenia wysokości przychodu, określonymi w art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Także te przepisy nie przewidują warunku w postaci uznania przychodu za przychód twórcy z tytułu praw autorskich lub rozporządzenia nimi od adekwatności uzyskanego wynagrodzenia do wartości utworu¹¹⁸³. W innym orzeczeniu Naczelny Sąd Administracyjny wyjaśnia, że nie ma żadnych uniwersalnych reguł, ugruntowanych praktyką i orzecznictwem sądowym, które wskazywałyby jakiegokolwiek zasady dokumentowania prac, będących przedmiotem prawa autorskiego. Brak jest podstaw do przyjęcia, że pracodawca musiałby przed każdym pobraniem zaliczki posiadać złożone przez pracownika, będącego nauczycielem akademickim, oświadczenie o wykonaniu prac autorskich i ich wykazu. Składanie sprawozdań o wykonaniu utworów, objętych prawem autorskim, może następnie potwierdzać oświadczenie o wymiarze udziału praw autorskich w wynagrodzeniu¹¹⁸⁴. Użyte w art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wyrażenie „koszty uzyskania (...) przychodów (...) określa się (...) z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych w rozumieniu odrębnych przepisów” nie wskazuje na akt normatywny, czy środki dowodowe, w oparciu o które należy określić sposób ustalenia wynagrodzenia (honorarium) twórcy prawa autorskiego, a to oznacza, że przepis ten nie ogranicza rodzaju środków dowodowych wskazanych w art. 180 § 1 ustawy Ordynacja podatkowa, w oparciu o które można określać sposób ustalenia wynagrodzenia twórcy utworu prawa autorskiego¹¹⁸⁵. Podobnie w wyroku NSA z dnia 6 maja 2021 r. II FSK 3110/19 Sąd stwierdził, że nie wiadomo dlaczego wdrożenie systemu, który pozwala wyrazić procentowo czas pracy twórczej w relacji do całego czasu pracy, jest niewystarczające, zaś wystarczające byłoby zawarcie na przykład w umowie o pracę postanowienia, że

¹¹⁸³ Wyrok NSA z 24.08.2021 r., II FSK 2351/20, LEX nr 3244082; zob. M.Gosek, A.Szczotkowska, *Warunki zastosowania 50% kosztów uzyskania przychodów wobec pracownika*, „Monitor Podatkowy”, 2019, nr 8, s. 56.

¹¹⁸⁴ Wyrok NSA z 7.04.2021 r., II FSK 3277/18, LEX nr 3199993.

¹¹⁸⁵ Wyrok NSA z 2.02.2021 r., II FSK 2693/20, Legalis nr 2606636.

pracownik otrzymuje za wytworzenie utworów (do których – zgodnie z umową o pracę – prawa majątkowe przysługują pracodawcy) konkretną kwotę. W tym pierwszym wypadku takie procentowe określenie czasu pracy oznacza taki sam, proporcjonalny podział wynagrodzenia na dwie części - autorską i *stricte* pracowniczą. Różnica pomiędzy wskazanymi systemami ma charakter tylko techniczny, rachunkowy. Gdy pracownik - twórca otrzymuje stałą i z góry wyodrębnioną wartość honorarium, nie przeprowadza się wspomnianej operacji arytmetycznej. W obu jednak przypadkach pracownik otrzymuje zarówno honorarium, jak i wynagrodzenie *stricte* pracownicze, a wysokość honorarium jest odzwierciedleniem wartości zbywalnych praw majątkowych do utworu, którą – w ramach swobody kontraktowej – przyjęły strony stosunku pracy¹¹⁸⁶. Jak podaje I. Nowak, organom podatkowym nie wolno nakładać na dłużników podatkowych (w tym na płatników) obowiązku prowadzenia tzw. ewidencji prac twórczych, gdyż stanowiłyby one *sui generis* księgi podatkowej, nieznanne polskiemu prawu podatkowemu¹¹⁸⁷. Autor ten wskazuje na nieprzydatność i niedopuszczalność takiego zabiegu z trzech powodów, a to z tej racji, że prowadzenie ewidencji czasu pracy twórczej nie jest wystarczające do zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodu, po drugie wykonywanie pracy twórczej, niekoniecznie musi łączyć się z powstaniem jej efektu, w postaci stworzenia utworu, a co więcej nie da się znaleźć uniwersalnej zasady, prowadzenia prac, stanowiących przedmiot prawa autorskiego¹¹⁸⁸.

5.5.5. Specyfika ustalania kosztów podatkowych w przypadku programów komputerowych

W przypadku programów komputerowych, tworzonych w ramach stosunku pracy, zastosowanie znajduje norma szczególna, wyrażona w art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Zgodnie z tym przepisem pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do pracowniczego programu komputerowego z mocy prawa z chwilą stworzenia utworu. Większość przedstawicieli doktryny podaje, że nabycie w tym trybie ma charakter pierwotny, gdyż nabycie następuje z mocy prawa¹¹⁸⁹. Nie jest to pogląd jednolity. A. Stuglik wywodzi, że zawierając umowę o pracę pracownik godzi się na przyszłość na przeniesienie na pracodawcę praw autorskich majątkowych do

¹¹⁸⁶ Wyrok NSA z 6.05.2021 r. II FSK 3110/19, Legalis nr 2646992.

¹¹⁸⁷ Wyrok WSA w Poznaniu z 29.11.2016 r., I SA/Po 657/16, LEX nr 2160689.

¹¹⁸⁸ I. Nowak, *Koszty uzyskania przychodów z praw autorskich przysługujące nauczycielom akademickim*, „Toruński Rocznik Podatkowy”, 2017, s. 182-183.

¹¹⁸⁹ S. Ciupa, *Umowa o pracę z twórcą programu komputerowego*, „Monitor Prawa Pracy”, 2004, nr 10, s. 277; Z. Okoń, *Programy komputerowe...*, s. 21.

stworzonych, w ramach obowiązków pracowniczych programów komputerowych, a co za tym idzie to umowa jest podstawą przejścia praw na pracodawcę¹¹⁹⁰.

Powyższa specyfika programów komputerowych ma swoje przełożenie na uwarunkowania prawnopodatkowe, a ostateczne stanowisko organów skarbowych w tym zakresie znalazło swój wyraz w interpretacji ogólnej nr DD3.8201.1.2018¹¹⁹¹ wydanej przez Ministra Finansów. Zgodnie z przywołaną interpretacją fakt nabywania praw autorskich majątkowych przez pracodawcę w sposób pierwotny, prowadzi do wniosku, że co do zasady 50% KUP nie mogą być zastosowane do programistów, gdyż w ich wypadku prawa autorskie majątkowe są nabywane od razu, z mocy prawa przez pracodawcę, w chwili stworzenia utworu, a programista prawami tymi nie rozporządza. Z racji jednak tego, że art. 74 ust 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych może zostać wolą stron zmodyfikowany (ma charakter dyspozytywny) – da się tego niekorzystnego skutku podatkowego uniknąć, poprzez zmianę zasady pierwotnego nabycia praw do pracowniczych programów komputerowych przez pracodawcę na nabycie pochodne. Podstawowym warunkiem możliwości zastosowania 50%-towych kosztów uzyskania przychodu w odniesieniu do programistów, jest – zdaniem Ministra Finansów - modyfikacja zasady pierwotnego nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę na zasadę nabycia pochodnego, poprzez wprowadzenie odpowiedniej regulacji w umowie o pracę. W mojej ocenie takie rozróżnienie sytuacji prawno-podatkowej wynagrodzeń za pracownicze programy komputerowe i inne utwory pracownicze nie ma uzasadnienia. W obu przypadkach *causą* dla wypłaty wynagrodzenia jest stosunek pracy. Treścią tego stosunku prawnego, kształtowaną mocą przepisów art. 12 i 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jest przejście na pracodawcę praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych. Odmienności konstrukcyjne, wprowadzone na gruncie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, nie powinny mieć znaczenia, gdyż w obu wypadkach źródłem przejścia praw autorskich jest istniejący stosunek pracy, a nie inna podstawa prawna. Przyjęcie modelu przejścia na pracodawcę praw autorskich do programów komputerowych z chwilą ich powstania ma swoje uzasadnienia raczej w specyfice samych programów

¹¹⁹⁰ Należy zaznaczyć, iż w literaturze prezentuje się również stanowisko kwestionujące pierwotny charakter nabycia autorskich praw majątkowych przez pracodawcę na przykład A. Stuglik, *Wynagrodzenia twórców programów komputerowych – aspekt prawny i podatkowy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2002, nr 3, s. 24.

¹¹⁹¹ Pismo z dnia 15.09.2020 r., wydane przez: Ministerstwo Finansów, DD3.8201.1.2018, Zastosowanie 50% kosztów uzyskania przychodów do honorarium autorskiego, Dz.Urz.MF 2020, nr 107.

komputerowym. Natomiast w obu przypadkach przejście praw następuje nie w wyniku odrębnej czynności prawnej, ale na skutek zawarcia stosunku pracy, którego treść kształtowana jest zarówno mocą umowy i autonomicznych źródeł prawa pracy, jak i bezpośrednio przepisów prawa. Rozróżnianie - na potrzeby podatkowe - sytuacji pracownika tworzącego programy komputerowe od pracownika tworzącego inne utwory, wymuszające wprowadzanie sztucznych, umownych konstrukcji, nie ma racjonalnego uzasadnienia. W przypadku utworów innych niż komputerowe wyróżnienie części wynagrodzenia (niezależnie czy nastąpi to w formie dodatku, premii czy części wynagrodzenia zasadniczego) za przeniesienie autorskich praw majątkowych na pracodawcę jest tylko zabiegiem technicznym, niezmieniającym pracowniczego charakteru płacy. Skoro zatem w przypadku utworów innych niż programy komputerowe, wszelkiego typu honoraria pozostają elementem wynagrodzenia za pracę, powiązanych jedynie wartościowo z przeniesieniem na pracodawcę praw autorskich, nie ma podstaw do traktowania w inny sposób honorariów, wypłacanych pracownikom za przeniesienie praw autorskich majątkowych do programów komputerowych. Również w tym wypadku mamy do czynienia jedynie z przypisaniem i wyodrębnieniem części wynagrodzenia, stanowiącej ekwiwalent za przejście autorskich praw majątkowych, co nie zmienia faktu, że kategorią nadrzędną jest wynagrodzenie za pracę.

5.5.6. Odmienności w zasadach opodatkowania pracowników wyższych uczelni

Szczególne rozwiązanie, implikujące skutki prawnopodatkowe, zostało zastosowane w odniesieniu do nauczycieli akademickich w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹¹⁹². Zgodnie z art. 116 ust. 7 tej ustawy wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1231 oraz z 2020 r. poz. 288). Doszło w tym wypadku do przyjęcia dość zaskakującej fikcji prawnej, jakoby wykonywanie wszelkich obowiązków przez nauczycieli akademickich miało znamiona działalności twórczej. Zabieg ten spotkał się z uzasadnioną krytyką. Zakłada on kontrfaktyczne uznanie, że wykonywanie obowiązków pracowniczych nauczyciela akademickiego stanowi w całości działalność twórczą o indywidualnym charakterze,

¹¹⁹² Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

pomimo że charakter działalności i jej efekty są sferą faktów, a nie prawa¹¹⁹³. Co więcej przyjęcie konstrukcji fikcji prawnej, skutkuje brakiem możliwości weryfikacji, gdyż przyjęte założenie jest z mocy prawa uznane za właściwe i niepodważalne¹¹⁹⁴.

Oczywistym jest, że na zakres obowiązków nauczyciela akademickiego, obok pracy twórczej, składa się cały szereg obowiązków innego rodzaju (jak na przykład czynności administracyjne, organizacyjne, dydaktyczne), co wywoływało trudności przy właściwym dokumentowaniu wysokości wynagrodzenia, objętego możliwością skorzystania z podwyższonych kosztów uzyskania przychodów. Chęć wyeliminowania tychże trudności stanowił cel wprowadzonego rozwiązania, co zostało wprost wyartykułowane w uzasadnieniu do projektu ustawy¹¹⁹⁵. Cel ten został osiągnięty, co potwierdzają stanowiska organów podatkowych i Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego¹¹⁹⁶, w których podaje się, że całość obowiązków wykonywanych przez nauczyciela akademickiego w ramach stosunku pracy stanowi pracę o charakterze twórczym (dzieło), a z uwagi na ten charakter - całość jego wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu realizacji wymienionych obowiązków jest wynagrodzeniem za pracę o charakterze twórczym, uprawniającym do zastosowania 50% kosztów uzyskania przychodu, bez konieczności składania dodatkowych oświadczeń, czy też prowadzenia ewidencji dotyczących ilości i wartości utworów zrealizowanych w ramach stosunku pracy. Zryczałtowane 50% koszty uzyskania przychodów dla nauczycieli akademickich stosuje się również do wynagrodzeń w okresach urlopu lub usprawiedliwionej nieobecności nauczycieli akademickich. Co więcej – zdaniem ministerstwa - wszystkie składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego stanowią podstawę do uznania ich jako element wynagrodzenia za pracę twórczą w rozumieniu przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (w tym na przykład dodatek za staż czy dodatek funkcyjny)¹¹⁹⁷.

¹¹⁹³ T. Bakalarz, *Fikcja prawna uznania wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego za działalność twórczą*, „Białostockie Studia Prawnicze”, 2020, vol. 25, nr 1, s. 28.

¹¹⁹⁴ E. Poloczek, *Ewolucja poglądów na fikcję prawną*, „Studia Cywilistyczne”, 1989, t. 35, s. 195.

¹¹⁹⁵ Biuletyn Sejmowy nr 3269/VIII.

¹¹⁹⁶ Pismo z dnia 2.10.2019 r., wydane przez: Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, 0115-KDIT2-1.4011.278.2019.3.MK, Zastosowanie 50% kosztów podatkowych do wynagrodzenia nauczycieli akademickich, <http://sip.mf.gov.pl>. <https://sip-1lex-1pl-15d274sxm0bd4.han.bg.us.edu.pl/#/guideline/185062962?directHit=true&directHitQuery=0115-KDIT2-1.4011.278.2019.3.MK> (dostęp: 2023-03-13 22:47).

¹¹⁹⁷ Pismo z dnia 10.10.2018 r., wydane przez: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, BM.ZI.162.8.2018, Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego jako wynagrodzenie za pracę twórczą - w świetle ustawy 2.0, NB: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Konstrukcyjnie rozwiązanie to ocenić należy krytycznie, nawet z punktu widzenia zastosowania przepisów podatkowych. Jak słusznie zauważa T. Bakalarz norma z art. 116 ust. 7 przesądza jedynie o fakcie wykonywania działalności twórczej przez nauczyciela akademickiego. Natomiast dla zakwalifikowania wypłaconego wynagrodzenia jako honorarium autorskiego wymagane jest dodatkowe wykazanie, że w wyniku tej działalności doszło do powstania utworu, wykorzystanego przez pracodawcę¹¹⁹⁸.

5.5.7. Podsumowanie zagadnień podatkowych

Restrykcyjna interpretacja przepisów podatkowych, prowadzi wyłącznie do tworzenia w praktyce skomplikowanych i zbędnych konstrukcji, polegających na konieczności dokumentacji, z której wynika powiązanie wysokości honorarium z wartością praw autorskich. O ile w przypadku niektórych profesji da się w sposób stosunkowo prosty powiązać stawkę honorarium z pracą twórczą (na przykład poprzez przyznanie określonej stawki za stronę tekstu, czy za kompozycję muzyczną), o tyle w innych przypadkach, aby zastosować podwyższone koszty uzyskania przychodu, strony muszą posługiwać się skomplikowanymi systemami ewidencjonowania pracy twórczej czy ich wyceny. Sens wprowadzania regulacji, które dla własnego zastosowania wymagają tworzenia rzeczywistości (budowania systemu wynagradzania), który mógłby kształtować się odmiennie, gdyby nie uwarunkowania podatkowe, pozostaje dyskusyjne. Przy czym - poza brakiem aksjologicznych podstaw na gruncie prawa pracy - przepisy dotyczące ryczałtowych kosztów uzyskania przychodu, są przedmiotem słusznej krytyki na gruncie prawa podatkowego. W zakresie swobody stron stosunku pracy powinno mieścić się określenie sposobu kalkulowania wynagrodzenia autorskiego i nie należy odrzucać metody nakładowej, wiążącej honorarium z ilością godzin pracy twórczej, ani nawet metody ryczałtowej, przyjmującej z góry, że określona część wynagrodzenia stanowi ekwiwalent za przeniesienie autorskich praw majątkowych na pracodawcę, w szczególności w przypadku tworzenia dużej liczby utworów drobnych, trudnych do wyceny.

5.6. ZASTOSOWANIE MECHANIZMÓW AUTORSKOPRAWNYCH W STOSUNKACH PRACY

Jak wynika z dotychczasowej analizy art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych winien być traktowany jako szczególna podstawa nabycia praw

¹¹⁹⁸ T. Bakalarz, *Fikcja prawna...*, s. 30.

autorskich majątkowych, a ustalone wynagrodzenie za pracę stanowi jednocześnie odpłatność za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego. Powyższa zasada zdaje się odnosić do kwestii tożsamości wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych, o którym mowa w art. 43 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz braku konieczności wskazywania w umowie o pracę pól eksploatacji, gdyż ta zasada zastępowana jest przez „zgodny zamiar stron” i „cel umowy o pracę”. Interesującym zagadnieniem jest natomiast możliwość zastosowania w stosunkach pracy art. 44, 45 i 47 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Przepisy te przewidują prawa twórcy do: 1) podwyższenia wynagrodzenia w razie rażącej dysproporcji między wynagrodzeniem twórcy a korzyściami nabywcy¹¹⁹⁹, 2) otrzymania informacji i wglądu w niezbędnym zakresie do dokumentacji mającej istotne znaczenie dla określenia wysokości wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie twórcy zależy od wysokości wpływów z korzystania z utworu, 3) umówionego procentu od egzemplarzy sprzedanych po podwyższonej cenie, jeżeli wynagrodzenie twórcy jest określone procentowo od ceny sprzedaży egzemplarzy utworu, a cena ta ulega podwyższeniu.

Ocenę tego zagadnienia należy dokonać odrębnie w odniesieniu do przypadków, gdy podstawą przejścia autorskich praw majątkowych jest art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a odrębnie – gdy strony inaczej uregulują przejście autorskich praw majątkowych na pracodawcę. W przypadku poszerzenia zakresu przejścia praw na pracodawcę, niewątpliwie cytowane przepisy znajdą zastosowanie¹²⁰⁰. W przypadku gdy strony w żaden szczególny sposób nie uregulują przejścia autorskich praw majątkowych inaczej, aniżeli wynika to z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, sytuacja wydaje się bardziej skomplikowana, a udzielenie odpowiedzi na tak postawione pytanie zależy od relacji art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do rozdziału V tejże ustawy (co było przedmiotem analizy w rozdziale piątym niniejszej rozprawy). Na tle oceny zastosowania rozdziału V ustawy

¹¹⁹⁹ W doktrynie wyrażane są różne opinie na temat charakteru roszczenia, przewidzianego w art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. A. Baran wskazuje, że nie jest to roszczenie typowo cywilistyczne, a do ukształtowania prawa twórcy może dojść dopiero w drodze wyroku sądu powszechnego, co świadczy o tym, że jest to swoiste prawo podmiotowe kształtujące, przybierające postać prawa do powództwa o ukształtowanie. A. Baran, *Podwyższenie wynagrodzenia twórcy w przypadku rażącej dysproporcji pomiędzy jego wynagrodzeniem a korzyściami nabywcy autorskich praw majątkowych lub licencjobiorcy (klauzula bestsellerowa)*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, 2019, nr 1, s. 105; B. Giesen, *Umowa licencyjna w prawie autorskim. Struktura i charakter prawny*, Warszawa 2013, s. 321.

¹²⁰⁰ A. Nowicka, *Ustawy autorskie. Komentarze. Prawo autorskie i prawa pokrewne*, T. I, red. Markiewicz R., 2021, s. 426.

o prawie autorskim i prawach pokrewnych w stosunkach pracy pojawiały się różne koncepcje:

- koncepcja wskazująca na możliwość zastosowania rozdziału V w zakresie nieuregulowany w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych,

- koncepcja traktująca art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jako regulację autonomiczną, wyczerpującą, co wyklucza zastosowanie rozdziału V.

Za dopuszczalnością stosowania art. 44, 45 i 47 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w przypadku twórców – pracowników opowiada się L. Jaworski, w swojej monografii dotyczącej twórczości pracowniczej¹²⁰¹. Jeszcze dalej idący pogląd przedstawił J. Błęszyński, który opowiada się za stosunkowo szerokim zastosowaniem do utworów pracowniczych przepisów rozdziału V, w tym również art. 41 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹²⁰². Stanowiska takie pojawiają się również w drobnych interpretacjach o charakterze praktycznym¹²⁰³.

Przeciwnego zdania jest A. Michalak¹²⁰⁴, który uznaje przepis art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych za regulację całkowicie autonomiczną, co jego zdaniem wyklucza zastosowanie rozdziału V ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Podobne stanowisko zajmuje A. Gąsiorowski¹²⁰⁵. A. Nowicka dostrzega możliwość zastosowania wyżej wymienionych przepisów jedynie w przypadku, gdy pracownik przenosi na pracodawcę prawa autorskie w zakresie większym, aniżeli wynika to z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹²⁰⁶. R.M. Sarbiński podaje również, że nie sposób wykreować w drodze wykładni roszczenia o dodatkowe wynagrodzenie. Autonomiczność stosunku pracy dotyczy także wynagrodzenia. Z tego względu do relacji prawnoautorskiej, powstałej na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, nie znajdują zastosowania przepisy rozdziału 5 tejże ustawy dotyczące wynagrodzenia autorskiego, tj. art. 43 ust. 2, art. 44 i art. 45 (przy czym autor odnosi powyższe uwagi do nabycia praw i korzystania z utworu

¹²⁰¹ L. Jaworski, *Twórczość pracownicza...*, s. 145-146.

¹²⁰² J. Błęszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, 1994, nr 12, s. 33.

¹²⁰³ M. Kuliński, *Wynagrodzenie za przygotowanie projektu architektoniczno-budowlanego*, Legalis <https://sip.legalis.pl/document-full.seam?documentId=mjuwelrsgvydcnbyheztk> dostęp z dnia 20.11.2021 godz. 19:33, gdzie indziej niepublikowane.

¹²⁰⁴ A. Michalak (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych*. Komentarz, Warszawa 2019, s. 98-99.

¹²⁰⁵ A. Gąsiorowski, *Pracownik twórcą. Zagadnienia prawno-autorskie*, „Radca Prawny”, 2007, nr 5, s.112.

¹²⁰⁶ A. Nowicka, *Ustawy autorskie. Komentarze. Prawo autorskie i prawa pokrewne*, T. I, red. R. Markiewicz, 2021, s. 426.

pracowniczego w granicach wynikających z komentowanego przepisu)¹²⁰⁷. Z kolei D. Flisak podaje, że pracownicze wynagrodzenie nie stanowi ekwiwalentu za stworzenie i korzystanie przez pracodawcę z utworów pracowniczych, lecz stanowi rodzaj ryczałtowego wynagrodzenia z tytułu prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych, co przesądza o braku możliwości rewizji ustalonego wynagrodzenia w trybie art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹²⁰⁸. Za brakiem możliwości zastosowania art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w stosunkach pracowniczych opowiada się również P. Strzałkowski, który łączy taki wniosek z występowaniem po stronie pracodawcy ryzyka gospodarczego i socjalnego¹²⁰⁹. Krytykę względem możliwości zastosowania art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do stosunków pracowniczych wyraził również T. Targosz, jednocześnie *de lege ferenda* zgłasza on postulat wprowadzenia semiimperatywnej normy przyznającej pracownikowi prawo do dodatkowego wynagrodzenia w przypadku szczególnie wysokich zysków z eksploatacji utworu pracowniczego przez pracodawcę¹²¹⁰.

Wydaje się, że zastosowanie art. 44-49 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do utworów pracowniczych dopuszcza WSA w Warszawie w wyroku z dnia 11.02.2011 r., który podaje, że żaden przepis ustawy nie wyklucza stosowania w przypadku utworów tworzonych w ramach umowy o pracę art. 44-49 i 56-63 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹²¹¹.

W moim przekonaniu nie należy odrzucać *a priori* możliwości zastosowania w stosunkach pracy wszystkich uprawnień twórcy o charakterze wynagrodzeniowym. Przede wszystkim art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych ustanawia wyłącznie skutek nabycia praw autorskich przez pracodawcę, w granicach zgodnego zamiaru stron i celu umowy o pracę. Nie ma jednak uzasadnionych podstaw do uznania, iż regulacja ta ma charakter na tyle kompleksowy, że wyłącza wszystkie autorskoprawne rozwiązania w przypadku twórców, tworzących utwory w ramach obowiązków pracowniczych. Pracowniczy charakter tak utworu, jak i wynagrodzenia za utwór, nie

¹²⁰⁷ R.M. Sarbiński [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. W. Machała, Warszawa 2019, art. 12., s. 372.

¹²⁰⁸ D. Flisak [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa, 2018, s. 200.

¹²⁰⁹ P. Strzałkowski, *Wybrane zagadnienia dotyczące utworów pracowniczych*, „Monitor Prawa Pracy”, 2014, Nr 4, s. 187.

¹²¹⁰ T. Targosz, *Prawa pracodawcy do utworów pracowniczych – art. 12 Pr.Aut. jako reguła przyporządkowania praw autorskich w stosunku pracy*, [w:] red. A. Matlak, S. Stanisławska-Kloc, *Spory o własność intelektualną. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorom Januszowi Barcie i Ryszardowi Markiewiczowi*, Warszawa, 2013, s. 1309-1311.

¹²¹¹ Wyrok WSA w Warszawie z 11.02.2011 r., III SA/Wa 1219/10, LEX nr 1126700.

powinien pozbawiać pracownika – twórcy możliwości korzystania z przewidzianych prawem autorskim praw twórcy utworu. Sama specyfika zatrudnienia w warunkach pracowniczych, nawet uwzględniając zwiększony ciężar ryzyka, spoczywający na pracodawcy, nie jest dostatecznym argumentem, który mógłby przemówić za pozbawieniem pracownika – twórcy praw, które zostały przewidziane w rozdziale V ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Z tego względu pracowniczy charakter stosunku łączącego pracownika z pracodawcą nie powinien oznaczać, że twórca – pracownik nie ma możliwości domagania się podwyższenia wynagrodzenia w razie rażącej dysproporcji między wynagrodzeniem twórcy, a korzyściami nabywcy. Oczywiście przy ocenie należnej pracownikowi kwoty, konieczne byłoby uwzględnienie wkładu zakładu pracy w stworzenie utworu, a także obciążenie pracodawcy zwiększonym ryzykiem o charakterze socjalnym i ekonomicznym, co – uwzględniając wyjątkowość zastosowania tego przepisy w klasycznych stosunkach autorskoprawnych¹²¹² – powoduje praktycznie marginalną możliwość zastosowania tego przepisu w stosunkach pracy. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę tendencje zmian w prawie autorskim, warunkowane dyrektywą 2019/790¹²¹³ oraz krytyczne oceny, traktujące regulację art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych za mało efektywną¹²¹⁴, należy postulować i liczyć na uelastyczenie tego przepisu, w kierunku stworzenia mniej restrykcyjnej podstawy do renegocjacji warunków wynagrodzenia.

Wydaje się, że art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jest w zasadzie jedynym przepisem rozdziału V dotyczącym zagadnień wynagrodzeniowych, który nadaje się do zastosowania w stosunkach pracowniczych. Uwzględniając, przyjmowany powszechnie w literaturze pogląd o braku konieczności wskazywania w umowie o pracę pól eksploatacji, a nawet w ogóle brak konieczności zamieszczania jakichkolwiek odniesień do prawa autorskiego, prawo przewidziane w art. 45 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie przystaje do stosunków pracowniczych, a przynajmniej należałoby przyjąć, że – skoro pracodawca nabywa prawo w granicach zgodnego zamiaru stron i celu umowy o pracę, czego ekwiwalentem jest otrzymywane

¹²¹² A. Brylak-Hudyma, *Roszczenie twórcy o podwyższenie wynagrodzenia*, „Prawo Mediów Elektronicznych”, 2019, nr 4, s. 8.

¹²¹³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE (Tekst mający znaczenie dla EOG.) PE/51/2019/REV/1.

¹²¹⁴ A. Flegel, *Roszczenie o podwyższenie wynagrodzenia twórcy z art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych na tle termination right oraz rozwiązań niderlandzkich*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis”, 2020, vol. 9 (2), s.145-146.

przez pracownika wynagrodzenie – nie ma miejsca na przyznanie odrębnego wynagrodzenia za każde pole eksploatacji.

Co się natomiast tyczy art. 47 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w zasadzie analogiczna regulacja znajduje się w art. 85 § 5 k.p., który przewiduje, że pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie. Uprawnienie to jest nawet nieco szersze, gdyż odnosi się do wszystkich typów wynagrodzeń, a nie wyłącznie do tych przypadków, gdy „wynagrodzenie twórcy zależy od wysokości wpływów z korzystania z utworu”.

W celu uchylenia wątpliwości należy postulować wprowadzenie jednoznacznych uregulowań, co do zastosowania przepisu art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w stosunkach pracy.

5.7. ZAGADNIENIA SZCZEGÓLNE DOTYCZĄCE UTWORÓW NAUKOWYCH

Końcowo należy podkreślić, że omówione wyżej zagadnienia nie odnoszą się do utworów naukowych¹²¹⁵. W przypadku tej kategorii utworów zasadniczo pracodawca – instytucja naukowa nie nabywa autorskich praw majątkowych, a jedynie pewne szczególne uprawnienia wymienione w art. 14 ust. 1 i 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych tj. prawo pierwszeństwa publikacji, a także prawo korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze¹²¹⁶, oraz udostępniania utworu osobom trzecim (jeżeli to wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu lub zostało postanowione w umowie).

W przypadku prawa pierwszej publikacji utworu naukowego, ustawodawca wprost przewidział prawo do wynagrodzenia. W doktrynie dość jednolicie przyjęto, że wynagrodzenie to ma charakter cywilnoprawny, a nie pracowniczy¹²¹⁷. Wskazuje się, że realizacja prawa pierwszeństwa polega na doprowadzeniu do nawiązania odrębnego

¹²¹⁵ Szczegółowe problemy związane z odniesieniem art. 14 pr.aut. do praw pokrewnych omawia B. Widła, 4.3. *Sytuacja pracodawcy ze szczególnym uwzględnieniem instytucji naukowych [w:] Naukowe i krytyczne wydania tekstów jako przedmiot prawa autorskiego i praw pokrewnych*, Warszawa 2020, s. 286 i nast.

¹²¹⁶ Z tym zastrzeżeniem, że prawo to poddawane jest słusznej krytyce, gdyż w zasadzie wyniki badań naukowych nie są chronione prawem autorskim.

¹²¹⁷ Zob. J. Szyjewska-Bagińska, *Przedmiot zobowiązania z umowy o twórczość naukową*, „Zeszyty Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego”, 2018, nr 60, nr 1 (241), s. 106; T. Bakalarz, *Twórczość naukowa pracowników*, „Przegląd Sądowy” 2010, nr 10, s. 40; A. Szewc, *Wynagrodzenie twórców i wykonawców w prawie autorskim i wynalazczym*, Sopot, 1999, s. 232.

stosunku wydawniczego z autorem, natomiast wynagrodzenie przybiera postać świadczenia dodatkowego, niezależnego od wynagrodzenia, wynikającego ze stosunku pracy¹²¹⁸. Istotną różnicą pomiędzy regulacją art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz art. 14 ust. 1 tej ustawy jest właśnie gwarancja udzielana twórcy przez art. 14, przewidująca dodatkowe (poza wynagrodzeniem za świadczenie pracy) wynagrodzenie autorskie za publikację utworu¹²¹⁹. Jak wskazuje T. Bakalarz prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 14 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych jest powiązane z faktem twórczości oraz pojęciem „twórcy”, a nie pracownika¹²²⁰. Zdaniem D. Sokołowskiej prawo to jest swoistą rekompensatą dla twórcy za korzystanie przez instytucję naukową z pierwszeństwa publikacji przed innymi podmiotami¹²²¹. Przepisy rozdziału V ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych znajdują tu w pełnym zakresie zastosowanie¹²²².

Jeżeli chodzi o określenie wysokości wynagrodzenia, to zastosowanie znajdzie art. 43 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zgodnie z którym twórcy przysługuje wynagrodzenie autorskie za korzystanie z utworu, natomiast jeżeli w umowie nie określono jego wysokości, to wysokość tę określa się z uwzględnieniem zakresu udzielonego prawa oraz korzyści wynikających z korzystania z utworu¹²²³.

Co się tyczy uprawnień, uregulowanych w art. 14 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, prawo korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze poddawane jest słusznej krytyce, gdyż wyniki badań naukowych nie są chronione prawem autorskim. Natomiast prawo udostępniania utworu osobom trzecim można rozpatrywać jedynie w zakresie w jakim takie udostępnianie wykraczałoby poza zakres dozwolonego użytku w celach dydaktycznych lub naukowych. Zdaniem J.Szyjewskej-Bagińskiej uprawnienie instytucji naukowej do korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze koresponduje z podstawowym uprawnieniem pracodawcy wynikającym z prawa pracy, a mianowicie prawa korzystania z rezultatów

¹²¹⁸ A. Niewęglowski [w:] *Prawo autorskie. Komentarz*, Warszawa 2021, art. 14, s. 214.

¹²¹⁹ W. Machała, B. Błońska [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. R.M. Sarbiński, Warszawa 2019, art. 14, s.391-392.

¹²²⁰ T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*, Warszawa 2015, s. 200.

¹²²¹ S. Sokołowska, *Prawo twórcy do wynagrodzenia w prawie autorskim*, Poznań 2013, s. 172-173.

¹²²² E. Traple, *Umowy o eksploatację...*, s. 171.

¹²²³ M. Gajdus, *Pierwsze opublikowanie utworu naukowego* [w:] M. Gajdus, A. Jakubowski, A. Wiktorowska, *Prawo nauki. Zagadnienia wybrane*, Warszawa 2014, s. 128; A. Domańska, *Utwór naukowy pracownika jako przedmiot uprawnień pracodawcy będącego instytucją naukową*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska”, 2015, z. 80, s. 116; E. Czarny-Drożdziejko, *Wybrane zagadnienia z zakresu prawa autorskiego w prawie o szkolnictwie wyższym*, „Przegląd Sądowy”, 2016, nr 9, s. 88-109.

pracy twórczej w tym celu zatrudnionych pracowników w zamian za zapłatę wynagrodzenia¹²²⁴.

Kontrowersyjny, w mojej ocenie, jest natomiast charakter odrębnego wynagrodzenia, przyznanego w umowie z pracownikiem. Jak wskazuje G. Kozieł pod względem charakteru prawnego przyznane umownie prawo do wynagrodzenia za udostępnienie przez instytucję utworów naukowych osobom trzecim (art. 14 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych) jest bliskie, natomiast nie tożsame, prawu do wynagrodzenia za korzystanie z utworu przez osoby trzecie na podstawie umowy licencyjnej (art. 43 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych). W odróżnieniu od prawa do wynagrodzenia, które wynika z umowy licencyjnej, prawo do wynagrodzenia za udostępnianie utworu naukowego osobom trzecim przez instytucję naukową, o ile zgodnie z wolą stron (instytucji naukowej i pracownika) ma przysługiwać jego twórcy, powinno być wyraźnie przewidziane w uzgodnieniu przeznaczenia. W związku z tym, w ramach formułowania propozycji określenia charakteru prawnego prawa do wynagrodzenia, można stwierdzić, że jest to prawo wyłączone, względne, niezbywalne (oraz niezrzekalne), niedziedziczne i niesamoistne¹²²⁵. Z przedstawionym stanowiskiem nie do końca się zgadzam. Wydaje się, że charakter wynagrodzenia, przyznanego wbrew zasadzie, wynikającej z art. 14 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zależy od okoliczności faktycznych. Jeżeli będzie to wynagrodzenie wprost przewidziane w umowie o pracę. Wówczas należy potraktować je wyłącznie jako sposób wyodrębnienia tego składnika wynagrodzenia. Natomiast, jeżeli w uzgodnieniu przeznaczenia stron stosunku pracy nie mieściło się prawo udostępniania utworu osobom trzecim na określonym polu, wynagrodzenie przyznane odrębną umową, mogłoby faktycznie zostać potraktowane jako świadczenie dodatkowe, o charakterze cywilnoprawnym.

5.8. WNIOSKI I POSTULATY *DE LEGE FERENDA*

- 1) Pracownikowi, w zamian za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych na pracodawcę, nie przysługuje odrębne wynagrodzenie, ponad to wynikające ze stosunku pracy. W przypadku utworów

¹²²⁴ J. Szyjewska-Bagińska, *Przedmiot zobowiązania z umowy...*, s. 107.

¹²²⁵ G. Kozieł, *Z problematyki wynagrodzenia za udostępnianie utworu naukowego na podstawie art. 14 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, „Zeszyty Naukowe KUL”, 2018, nr 1 (60) (241), s. 39.

pracowniczych (z definicji wytworzonych w ramach obowiązków pracowniczych) to wyłącznie stosunek pracy powinien stanowić *causę* dla wypłaty wynagrodzenia. *Causy* takiej nie mogą stanowić odrębne umowy cywilnoprawne, dotyczące stworzenia takich utworów.

- 2) Strony stosunku pracy mogą w swobodny sposób ukształtować zasady wynagradzania pracownika za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych na pracodawcę. W praktyce stosowane są różne formy i określenia tego wynagrodzenia, takie jak honoraria, tantiemy, premie, dodatki. Strony mogą również nie wyróżniać w ogóle wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich do utworów lub ustalić, że wynagrodzenie to stanowi określoną część płacy zasadniczej.
- 3) Wszystkie świadczenia, które mają stanowić zapłatę za przeniesienie przez pracownika na pracodawcę praw autorskich majątkowych do utworów, wykonanych w ramach obowiązków ze stosunku pracy, należy traktować jako wynagrodzenie za pracę.
- 4) Do świadczeń, stanowiących zapłatę za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów, należy stosować wszystkie przepisy prawa pracy odnoszące się do wynagrodzenia za pracę, w tym przepisy dotyczące równego traktowania i zakazu dyskryminacji, jak i przepisy ochronne.
- 5) Zgodnie z orzecznictwem honorarium autorskiego nie zalicza się do płacy minimalnej, co pozostaje w sprzeczności z wynagrodzeniowym charakterem tego świadczenia, którego *causę* stanowi stosunek pracy.
- 6) Niejednolite orzecznictwo i interpretacje podatkowe wiążą się z ryzykiem doznania przez pracownika – twórcę niekorzystnych skutków podatkowych, związanych z brakiem możliwości uwzględnienia podwyższonych kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Różnie oceniane są stosowane przez strony stosunku pracy metody wyodrębniania wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych, co może powodować niepewność co do możliwości ustalenia podwyższonych kosztów uzyskania przychodów. Ponadto opisywane rozwiązania podatkowe zaadresowane zostały wyłącznie do ograniczonej grupy twórców.

De lege ferenda należy postulować:

- 1) Wprowadzenie przepisów, które w sposób jednoznaczny objęłyby wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych zakresem pojęcia wynagrodzenie za pracę, a co za tym idzie pozwoliłyby na jednoznaczne odniesienie do tego wynagrodzenia przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę. Nie oznacza to utraty charakteru wynagrodzenia autorskiego, a jedynie włączenie tego wynagrodzenia w reżim wynagrodzeń pracowniczych.
- 2) Powyższe pozwoliłoby jednocześnie na jednoznaczne uznanie, że wypłacane pracownikom, w różnych formach, gratyfikacje za przeniesienie praw autorskich do utworów pracowniczych podlegają wliczeniu do płacy minimalnej.
- 3) Należy również postulować uproszczenie regulacji podatkowych, umożliwiających zastosowanie względem wynagrodzeń pracowników-twórców podwyższonych kosztów uzyskania przychodów, przy zaakcentowaniu swobody stron stosunku pracy w tym zakresie. Z uwagi na różnorodność utworów, powstających w stosunkach pracy, to wyłącznie strony stosunku pracy powinny decydować o sposobie ustalenia honorarium autorskiego. Zastosowana przez strony stosunku pracy metoda wyodrębnienia nie powinna być przeszkodą dla skorzystania z regulacji prawa podatkowego, przewidującego podwyższone koszty uzyskania przychodu. Wystarczające powinno być określenie przez strony stosunku pracy jaka część wynagrodzenia odnosi się do przeniesienia praw autorskich, pod warunkiem oczywiście, że pracownik utwory wykona. Zasadna byłaby również rezygnacja z enumeratywnego katalogu twórców, którzy mogą skorzystać z możliwości zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów.

ROZDZIAŁ VI DOCHODZENIE ROSZCZEŃ

6.1. UWAGI WSTĘPNE

Roszczenia - mające związek z pracą twórczą, dotyczące sporów na tle tworzenia, korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi do utworów pracowniczych - stanowią temat dyskusyjny, z uwagi na swój niejednorodny charakter, na styku prawa pracy i prawa autorskiego. Stąd w praktyce mogą występować wątpliwości związane z prawidłową kwalifikacją danego roszczenia, a w konsekwencji właściwością sądu pracy lub sądu własności intelektualnej oraz zastosowaniem odpowiedniego trybu postępowania, przypisanego sprawom odrębnym z zakresu prawa pracy oraz sprawom odrębnym z zakresu prawa własności intelektualnej.

Roszczenia pozostające w związku z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych mogą być kierowane zarówno przez pracownika przeciwko pracodawcy, jak i w odwrotnej konfiguracji. Oczywiście nie można wykluczyć konieczności zastosowania tego przepisu w innych sprawach, toczących się pomiędzy podmiotami trzecimi (na przykład nabywcą autorskich praw majątkowych od pracodawcy), ale zagadnienie to pozostaje poza zakresem tematu niniejszej rozprawy.

Roszczenia, pomiędzy stronami stosunku pracy, pozostające w związku z pracą twórczą, mogą zrodzić się na różnym podłożu. Mogą być to roszczenia:

- 1) pozostające w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ze względu na określone naruszenia związane z pracą twórczą (na przykład rozwiązanie umowy o pracę w wyniku naruszenia obowiązków pracowniczych, polegających na niewydaniu utworu pracodawcy lub wydaniu utworu obciążonego wadą prawną lub fizyczną; rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w wyniku naruszania praw autorskich osobistych pracownika przez pracodawcę itp.),
- 2) związane z wynagrodzeniem za pracę twórczą, w tym z wynagrodzeniem za przeniesienie praw autorskich majątkowych na pracodawcę,
- 3) związane z odpowiedzialnością odszkodowawczą za wadliwie wykonaną pracę, która doprowadziła do powstania szkody (na przykład stworzenie utworu naruszającego prawa osoby trzeciej, co stało się podstawą roszczeń tej osoby w odniesieniu do pracodawcy),
- 4) związane *stricte* z naruszeniem praw autorskich na przykład autorskich praw osobistych lub majątkowych pracownika przez pracodawcę, naruszeniem praw

autorskich majątkowych pracodawcy poprzez przeniesienie praw autorskich majątkowych przez pracownika na osobę trzecią.

Wszystkie wymienione typy roszczeń niewątpliwie pozostają w związku podmiotowym ze stosunkiem pracy, natomiast ich związek przedmiotowy może być różnie postrzegany. Ponadto należy ocenić czy, dokonując kwalifikacji procesowej danego roszczenia, przeważające znaczenie należy nadać źródłowemu, dla danej relacji podmiotowej, stosunkowi pracy, czy raczej oceniać sprawę przedmiotowo, przypisując pierwszorzędne znaczenie występowaniu pierwiastka, związanego z prawem autorskim. W związku z powyższym na wstępie należy poczynić kilka uwag na temat dochodzenia roszczeń o charakterze pracowniczym i odrębnie roszczeń o charakterze autorskoprawnym, następnie dokonując analizy praktyki orzeczniczej, aby końcowo wypracować wnioski co do właściwego trybu dochodzenia konkretnych roszczeń, w których łączą się pierwiastki pracownicze i autorskoprawne.

6.2. DOCHODZENIE ROSZCZEŃ PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW, ZWIĄZANYCH Z PRACĄ TWÓRCZĄ - DOTYCHCZASOWA PRAKTYKA ORZECZNICZA

Z uwagi na niewielki dorobek orzeczniczy w przedmiocie roszczeń, mających związek z problematyką twórczości pracowniczej (pomijając wątki dotyczące prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych), nie można mówić o ugruntowanej praktyce, a temat nie był poruszany szerzej w orzecznictwie. Co natomiast znamienne - niewielka ilość spraw, których dotyczy dostępne orzecznictwo, rozpatrywana była zarówno przez sądy cywilne, jak i sądy pracy.

W sprawie zakończonej wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie Wydziału V Cywilnego z 20 czerwca 2018 r.¹²²⁶ sądy cywilne orzekały o odszkodowaniu za naruszenie praw autorskich, przy czym stroną pozwaną był podmiot, z którym powód pozostawał w przeszłości w stosunku pracy. Spór dotyczył fotografii, które zostały wykorzystane przez pracodawcę, przy czym powód twierdził, iż stanowiły one jego osobisty, prywatny dorobek, podczas gdy pozwany wskazywał na ich związek z realizacją obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanego, powód jako pracownik, w ramach swoich obowiązków służbowych i w czasie pracy, wykonywał zdjęcia obiektów, z których składać się miała przygotowywana przez niego wystawa. Powództwo w tej sprawie zostało oddalone. W uzasadnieniu wyroku nie znalazły się żadne

¹²²⁶ Wyrok SA w Warszawie z 20.06.2018 r., V ACa 18/17, LEX nr 2519434.

odniesienia co do właściwości wydziału cywilnego lub trybu, prowadzonego postępowania.

Na wokandzie wydziałów cywilnych znalazła się również sprawa, zakończona wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 11 lipca 2013 r.¹²²⁷ Przedmiotem postępowania, toczącego się również pomiędzy byłym pracownikiem i byłym pracodawcą było roszczenie o zapłatę za korzystanie przez byłego pracodawcę ze stworzonych przez powoda programów komputerowych, umożliwiających w szczególności elektroniczne obsługiwanie magazynów surowców, zamówień klientów oraz rozliczanie produkcji. Osią sporu było ustalenie czy programy te zostały stworzone w ramach obowiązków pracowniczych, a tym samym czy doszło do nabycia praw autorskich majątkowych do tychże programów przez pracodawcę. Powództwo ostatecznie zostało oddalone. Również w tym wypadku brak było komentarza w zakresie właściwości sądu cywilnego.

Za sprawę cywilną potraktowane zostało również powództwo byłej pracownicy przeciwko pracodawcy o zapłatę za stworzenie utworu (fotografii) oraz korzystanie z praw autorskich, jak i praw zależnych do tego utworu, w zakresie wykorzystania zdjęcia poprzez jego naniesienie na produkt strony pozwanej (T-shirt) i jego komercyjnej sprzedaży, wraz z kosztami postępowania. W sprawie orzekł Sąd Apelacyjny w Gdańsku¹²²⁸.

Podobnie wydziały cywilne rozpoznawały sprawę z powództwa byłego pracodawcy przeciwko pracownikom o nakazanie zaniechania naruszania praw wyłącznych powódki (pracodawcy) do utworów chronionych prawem autorskim - projektów wiat przystankowych typów B. i M., nakazanie wstrzymania budowy opartych na tych projektach wiat (określanych jako wiaty typu A. i O.), zniszczenie wszystkich posiadanych egzemplarzy tych wiat oraz dotyczącej ich dokumentacji i materiałów reklamowych oraz zasądzenia solidarnie od pozwanych kwoty odszkodowania. Sprawa zakończyła się wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach Wydział V Cywilny z dnia 4 października 2011 r.¹²²⁹ oddalającym apelację.

Na wokandzie Sądu Apelacyjnego w Poznaniu w Wydziale I Cywilnym¹²³⁰ rozpoznana została sprawa z powództwa byłego pracownika o zasądzenie od pracodawcy

¹²²⁷ Wyrok SA w Poznaniu z 11.07.2013 r., I ACa 600/13, LEX nr 1375828.

¹²²⁸ Wyrok SA w Gdańsku z 8.11.2012 r., I ACa 602/12, LEX nr 1236095.

¹²²⁹ Wyrok SA w Katowicach z 4.10.2011 r., V ACa 422/11, LEX nr 1120395.

¹²³⁰ Wyrok SA w Poznaniu z 20.02.2008 r., I ACa 87/08, LEX nr 446209.

wynagrodzenia za opublikowanie przez pozwaną, po dniu 1 stycznia 2003 r. zarówno w głównym wydaniu dziennika "G." jak i we wszystkich dodatkach lokalnych tegoż dziennika, zdjęć (fotografii), autorem których był powód. Również w tym sądzie i wydziale rozpoznana została sprawa o nakazanie pozwanej usunięcia skutków naruszenia autorskich praw osobistych poprzez złożenie oświadczenia o zasądzenie określonej sumy na cel społeczny oraz zasądzenie wynagrodzenia. Sprawa o tyle nie jest miarodajna, gdyż w sprawie pozwany wprawdzie powoływał się na pracowniczy charakter wyemitowanych utworów, ale powód od początku powoływał się inne okoliczności¹²³¹.

Pozew byłego pracodawcy przeciwko pracownikowi o zaniechanie naruszania praw autorskich i zapłatę został również rozpoznany w wydziale cywilnym Sądu Apelacyjnego w Warszawie¹²³².

Powyższa praktyka nie jest jednak jednolita.

W apelacji krakowskiej toczyła się sprawa, rozpatrywana przez wydziały pracy. Sprawa ta została zakończona wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Krakowie Wydziału III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 9 lutego 2018 r.¹²³³, który oddalił apelację od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Postępowanie dotyczyło roszczenia powódki o zaniechanie przez byłego pracodawcę naruszeń praw autorskich przysługujących powódce (wedle jej twierdzeń) do karty *menu* restauracji, usunięcia skutków tych naruszeń poprzez całkowite wycofanie z obrotu wskazanego menu oraz o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 10.000 zł tytułem wynagrodzenia, które byłoby należne za udzielenia przez uprawnionego zgody na korzystanie z utworu. W toku postępowania powódka sprecyzowała, że żądanie nakazania zaniechania naruszeń praw autorskich i usunięcia skutków tych naruszeń wywodzi z art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 79 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a dochodzona kwota 10.000 zł stanowi odszkodowanie, odpowiadające trzykrotności wynagrodzenia, o którym mowa w art. 79 ust. 1 pkt 3b tej ustawy. Ostatecznie powódka cofnęła pozew w zakresie żądania zaniechania naruszeń praw autorskich oraz usunięcia skutków tych naruszeń, podtrzymując żądanie w pozostałym zakresie. W treści uzasadnienia brak jest jakiegokolwiek odniesień co do właściwości sądu pracy w tym zakresie.

¹²³¹ Zob. wyrok SO w Poznaniu z 27.03.2018 r., XII C 2280/16, LEX nr 2488023.

¹²³² Zob. wyrok SA w Warszawie z 25.04.2007 r., I ACa 116/07, LEX nr 558377.

¹²³³ Zob. wyrok SA w Krakowie z 9.02.2018 r., III APa 27/17, LEX nr 2686133.

Sądy pracy rozpatrywały również sprawę o zasądzenie od byłego pracodawcy zadośćuczynienia za wykorzystanie bez jego zgody własności intelektualnej w postaci pomysłu utworzenia zajęć dla uczniów o tematyce teatralnej, medialnej i literackiej w roku szkolnym 2007/2008 w ramach projektu „Ze szkołą za pan brat”. W sprawie przyjęto, że propozycja zajęć o tematyce teatralnej, medialnej, literackiej była utworem o charakterze pracowniczym, do którego należy stosować art. 12 prawa autorskiego, co stało się przyczyną oddalenia apelacji powódki przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 4 września 2012 r.¹²³⁴ Abstrahując od błędnej kwalifikacji przez sądy pomysłu, jako przedmiotu prawa autorskiego, pod względem proceduralnym sprawa została potraktowana jako pracownicza.

Jako pracownicza rozpatrywana była również w apelacji rzeszowskiej sprawa, zakończona oddaleniem kasacji przez Sąd Najwyższy¹²³⁵. Przedmiotem postępowania były roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za pracę, zapłatę z tytułu sprzedaży licencji, wynagrodzenie z tytułu tantiem, odszkodowanie i odprawę rentową, utratę polisy ubezpieczeniowej na życie oraz o podwyższenie kwoty do odpisu podatku z funduszu praw autorskich do 80%. Sprawa ta nie jest w pełni miarodajna, gdyż w głównej mierze przedmiotem sporu było wynagrodzenie, ale przeplatały się w niej również elementy typowo prawnoautorskie, jak zapłata za sprzedaż licencji.

Wspomnieć należy również o sprawie, w której rozstrzygano czy honoraryjna część wynagrodzenia za pracę powinna zostać zaliczona do składników płacy minimalnej, zakończony wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 października 2017 r. I PK 278/16¹²³⁶.

W związku z przedstawioną wyżej niejednolitością orzecniczą (choć próbka jest niewielka), należy poddać analizie kwestie związane z właściwością rzeczową sądów pracy oraz odpowiednim trybem postępowania w sprawach dotyczących praw autorskich do utworu pracowniczego.

6.3. TRYB DOCHODZENIA ROSZCZEŃ W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

6.3.1. Charakterystyka postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy

¹²³⁴ Wyrok SA w Białymstoku z 4.09.2012 r., III APa 7/12, LEX nr 1217657.

¹²³⁵ Wyrok SN z 9.01.2001 r., I PKN 493/00, Legalis nr 54359.

¹²³⁶ Wyrok SN z 18.10.2017 r. I PK 278/16, Legalis nr 1705331.

Stosownie do art. 242 § 1 k.p. pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej, a spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne, zwane „sądami pracy”. Tryb postępowania przed tymi sądami regulują odrębne przepisy. Są nimi przepisy księgi I tytułu VII (Postępowania odrębne) działu III kodeksu postępowania cywilnego, zatytułowanego „Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”. Dział podzielony został na trzy rozdziały, przy czym w rozdziale pierwszym zamieszczono przepisy ogólne, w rozdziale drugim zamieszczono przepisy dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, a w rozdziale trzecim – przepisy dotyczące postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych charakteryzuje się istotnymi odmiennościami od procedury cywilnej w modelu klasycznym. Różnice mają na celu głównie wsparcie pracownika, jako słabszej (jak się przyjmuje) strony stosunku pracy, oraz uwzględnienie specyficznych uwarunkowań dotyczących stosunków pracy. Specyfika ta dotyczy chociażby legitymacji procesowej, która przyznana została pracodawcy, w rozumieniu art. 3 k.p., chociażby nie posiadał osobowości prawnej. W zakresie przepisów wspierających pracownika, można wymienić w szczególności te, które uprawniają sąd do podejmowania określonych czynności z urzędu, przepisy upraszczające wymogi formalne (jak możliwość zgłoszenia powództwa do protokołu) oraz przepisy umożliwiające ingerencję w czynności dyspozytywne stron (na przykład możliwość uznania przez sąd za niedopuszczalne czynności takich jak zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia w przypadku, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika).

Powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

Z punktu widzenia przedmiotu niniejszej rozprawy pierwszorzędym zagadnieniem z zakresu trybu dochodzenia jest ustalenie czy sprawy dotyczące twórczości pracowniczej należy kwalifikować jako sprawy ze stosunku pracy oraz czy przynależność do spraw z zakresu prawa pracy implikuje konieczność zastosowania przepisów opisanego działu III.

6.3.2. Sprawy z zakresu prawa pracy

Zgodnie z art. 476 k.p.c., sprawy z zakresu prawa pracy definiuje się jako sprawy:

- o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane;
- o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy;
- o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy;
- o odszkodowania dochodzone od pracodawcy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Zakres znaczeniowy pierwszej z wymienionej wyżej kategorii spraw jest stosunkowo szeroki. Mieszczą się w nim sprawy o roszczenia ze stosunku pracy, tj. o roszczenia mające swoje źródło w stosunku pracy – mającym powstać, istniejącym lub zakończonym, zarówno wynikające ze stosunku pracy, jak i z nim związane, niezależnie od jego podstawy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie lub spółdzielcza umowa o pracę)¹²³⁷. Inaczej mówiąc są to sprawy, w których materialnoprawną – zarówno rzeczywistą jak i domniemaną - podstawą roszczenia jest stosunek pracy. Pojęcie sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy nie jest zdefiniowane, a jego znaczenie nie jest wcale takie oczywiste. W orzecznictwie uznaje się, że sprawami ze stosunku pracy są sprawy, w których podstawą dochodzonego roszczenia jest niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie zobowiązania, wynikającego z umowy o pracę lub przepisów prawa pracy, w tym również z układu zbiorowego lub regulacji zakładowych. Jak podaje P. Grzebyk kwalifikacja spraw do tej kategorii wymaga wypełnienia kryterium przedmiotowego i podmiotowego. Kryterium podmiotowe to oczywiście posiadanie przymiotu pracodawcy i pracownika przez podmioty uprawnione lub zobowiązane. Dla ustalenia kryterium przedmiotowego istotne znaczenie ma

¹²³⁷ A. Rutkowska [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*, red. O.M. Piaskowska, Warszawa 2020, s. 1275 i nast.

ustalenie treści stosunku pracy, a treść tej relacji określają normy prawa pracy (tj. umowa o pracę lub przepisy prawa pracy) lub uzupełniająco stosowane przepisy Kodeksu cywilnego¹²³⁸.

Sprawami związanymi ze stosunkiem pracy są natomiast sprawy, w których podstawa prawna wynika nie z bezpośredniej realizacji praw i obowiązków stron stosunku pracy, lecz z innych ustawowych lub umownych obowiązków zakładu pracy wobec pracownika¹²³⁹. Jak podaje J. Iwulski, aby przyjąć, że sprawa związana jest ze stosunkiem pracy musi występować stosunek pracy (istniejący lub były) i obok niego inny stosunek prawny, z którego wywodzone jest konkretne roszczenie, a między tymi dwoma stosunkami prawnymi musi występować ścisły związek przedmiotowy, sprowadzający się do uznania, że bez istnienia stosunku pracy niemożliwe byłoby powstanie dochodzonego roszczenia. Istnienie stosunku pracy (choćby domniemanego) jest więc warunkiem *sine qua non* wywiedzenia dochodzonego roszczenia. Stronami stosunku, z którego wyprowadzane jest roszczenie, muszą być strony stosunku pracy (aktualne lub były)¹²⁴⁰. Jak wyjaśnia K. Baran¹²⁴¹ w płaszczyźnie teoretycznej sprawy o roszczenia związane ze stosunkiem pracy to sprawy dotyczące uprawnień i obowiązków pośrednio związanych ze stosunkiem pracy. Istota owego pośredniego związku polega na „genetyczno-funkcjonalnym” powiązaniu ze stosunkiem pracy, w tym sensie, że bez jego istnienia uprawnienie, które jest przedmiotem roszczenia procesowego nie powstałoby. Doniosłe znaczenie ma tutaj „poziom intensywności” związku podnoszonego roszczenia ze stosunkiem pracy. W sferze normatywnej brak obiektywnego instrumentu, który w sposób abstrakcyjny pozwoliłby wyznaczyć relację w każdym konkretnym sporze. Jak się wydaje, przy ocenie „poziomu intensywności” w związku roszczenia ze stosunkiem pracy należy brać pod uwagę zarówno pierwiastek przedmiotowy, jak i podmiotowy. W płaszczyźnie funkcjonalnej uprawnione jest stwierdzenie, że podstawa prawna spraw związanych ze stosunkiem pracy wynika nie z bezpośredniej realizacji praw i obowiązków stron stosunku pracy, lecz innych ustawowych lub umownych obowiązków pracodawcy lub podmiotów z nim związanych wobec pracownika bądź jego rodziny albo spadkobierców. W każdym przypadku mają

¹²³⁸ P. Grzebyk, *Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.)*, „Polski Proces Cywilny”, 2012, nr 2, s. 254-255.

¹²³⁹ Uchwała SN z 3.02.1989 r., III PZP 54/88, Legalis nr 26561; uchwała SN z 17.07.1987 r., III PZP 27/87, Legalis nr 25924; Wyrok SA w Rzeszowie z 19.01.1993 r., III APr 1/93, Legalis nr 33079.

¹²⁴⁰ J. Iwulski [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Tom. II. Artykuły 367–505(39), red. T. Wiśniewski, Warszawa 2021, s. 792.

¹²⁴¹ K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 92-96.

one w relacji do stosunku pracy charakter subsydiarny. Można je określić obrazowo jako satelickie¹²⁴². Podobnie wypowiada się J. Gudowski, który wskazuje, że związane ze stosunkiem pracy są sprawy, w których podstawa prawna wynika nie z bezpośredniej realizacji praw i obowiązków kreowanych stosunkiem pracy, lecz z innych powiązań prawnych między pracownikiem a pracodawcą, przy czym byt tych powiązań jest warunkowany istnieniem stosunku pracy. Mówiąc inaczej, między stosunkiem pracy a innym stosunkiem prawnym, z którego wypływa roszczenie, musi zachodzić ścisła interakcja, a więc stan złączenia i uzależnienia, pozwalający przyjąć, że roszczenie to jest rzeczywiście „związane” ze stosunkiem pracy¹²⁴³. Z kolei P. Prusinowski kwestionuje podział na spory o roszczenia ze stosunku pracy i roszczenia z nim związane, jako pozbawiony normatywnego uzasadnienia, gdyż obie kategorie implikują tożsamą sytuację prawną¹²⁴⁴.

Sąd Najwyższy zwraca uwagę na, że aby mówić o sprawie związanej ze stosunkiem pracy musi być spełniony aspekt przedmiotowy, odwołujący się do podstawy faktycznej roszczenia, które nie powstałoby, gdyby nie istniał stosunek pracy¹²⁴⁵.

W doktrynie i judykaturze wskazuje się, że charakter spraw ze stosunku pracy mają przede wszystkim sprawy:

- związane z rozwiązaniem lub ustaniem więzi pracowniczej, a zatem powództwo o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, o wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia,
- o odszkodowanie należne pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia,
- zasądzenie: wynagrodzenia za pracę (w tym: premii, dodatku - stażowego, funkcyjnego), dodatkowego wynagrodzenia rocznego, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, różnego rodzaju odpraw (pośmiertnych, emerytalnych i rentowych, z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika), deputatu lub ekwiwalentu za deputat, nagrody jubileuszowej,

¹²⁴² Tamże, s. 92-96; P. Grzebyk, *Sprawy o roszczenia...*, s. 247.

¹²⁴³ J. Gudowski [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Tom III. Postępowanie rozpoznawcze, wyd. V, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, s.631.

¹²⁴⁴ P. Prusinowski, *Rozstrzygnięcie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 42.

¹²⁴⁵ Wyrok SN z 10.10.2008 r., II CSK 232/08, LEX nr 497665.

- o zawarciu przyrzeczonej umowy o pracę lub naprawienie szkody związanej z odmową jej zawarcia¹²⁴⁶,
 - o sprostowanie świadectwa pracy (art. 97 § 21 k.p.) i o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.),
 - o mobbing,
 - o naruszenie zasady niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu.
- Ponadto za sprawę z zakresu prawa pracy uznawane były między innymi:
- sprawa o odszkodowanie dochodzone przez pracodawcę od pracownika lub jego spadkobierców z tytułu szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika,
 - sprawa, w której mianowany nauczyciel akademicki domaga się od szkoły wyższej określonych zachowań w związku z kwestionowaniem sposobu i trybu przeprowadzenia okresowej oceny¹²⁴⁷,
 - sprawa o zwrot kosztów związanych ze szkoleniem pracownika¹²⁴⁸,
 - sprawa o zwrot nienależnie pobranych świadczeń ze stosunku pracy¹²⁴⁹.

Niejednolite są poglądy dotyczące umów o zakazie konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy. K. Baran wyraził stanowisko, że roszczenia na tle umowy, zawartej na podstawie art. 101¹ k.p., mają charakter spraw o roszczenia ze stosunku pracy, gdyż bezpośrednio dotyczą relacji między pracownikiem, a pracodawcą w ramach tego stosunku. Natomiast roszczenia dochodzone na tle umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku należy przypisać do kategorii związanych ze stosunkiem pracy, ponieważ dotyczą one relacji obligacyjnych jedynie funkcjonalnie związanych z zakończonym stosunkiem pracy¹²⁵⁰.

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

¹²⁴⁶ Uchwały SN: z 26.07.1974 r., III PZP 22/74, Legalis nr 18191; z 22.04.1977 r., I PZP 5/77, Legalis nr 20033; z 4.05.1979 r., I PZP 5/79, LEX nr 13506, oraz wyroki SN: z 3.10.1979 r., I PRN 128/79, LEX nr 12605; z 19.01.1998 r., I PKN 482/97, LEX nr 34282.

¹²⁴⁷ Uchwała SN z 18.11.2014 r., II PZP 2/14, LEX nr 1540010; postanowienie SN z 16.03.2000 r., I PKN 723/99, LEX nr 43776, oraz wyroki SN: z 28.04.1997 r., I PKN 116/97, LEX nr 31537; z 5.04.2007 r., I PK 312/06, LEX nr 485849; z 15.07.2011 r., I PK 10/11, LEX nr 1095813; z 30.10.2013 r., II PK 32/13, LEX nr 1506117; z 24.03.2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793.

¹²⁴⁸ Uchwała SN z 26.03.1986 r., III PZP 17/86, LEX nr 12958; Wyrok SN z 10.04.2019 r., III PK 36/18, LEX nr 2643312.

¹²⁴⁹ Uchwała SN z 27.03.2007 r., II PZP 2/07, LEX nr 231037.

¹²⁵⁰ K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy...*, s. 92-96.

doktryny i orzecznictwa dotyczącego dóbr osobistych oraz wynalazków pracowniczych, gdyż oba rodzaje spraw wykazują pewne podobieństwa konstrukcyjne do spraw związanych z prawem autorskim. Podobieństwa te przejawiają się występowaniem odrębnych reżimów odpowiedzialności oraz pewnego rodzaju współzystowania, pozostających w zbiegu regulacji ochronnych.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy uznał za sprawę z zakresu prawa pracy sprawę o ochronę dóbr osobistych, gdy dotyczy ona naruszenia tych dóbr działaniem pracodawcy¹²⁵¹. Jak podaje jednak H. Szewczyk należy odróżnić prawną ochronę dóbr osobistych pracownika na gruncie prawa pracy od ochrony cywilnoprawnej tych dóbr. H. Szewczyk zwraca uwagę, że jeśli chodzi o ochronę, wynikającą z przepisów prawa pracy, to przyjmuje się, że dobra te chronione są za pomocą praw podmiotowych względnych. Procesowa kwalifikacja spraw o ochronę dóbr osobistych pracownika na gruncie prawa pracy nie powinna więc nastęrczać wiele trudności. Problem naruszenia tych dóbr powstaje tu jedynie pomiędzy stronami stosunku pracy, będącymi przedmiotem wzajemnych praw i obowiązków, w tym obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych osoby zatrudnionej. Sprawy wynikające na tym tle należy uznać za sprawy ze stosunku pracy (z zakresu prawa pracy). Na gruncie prawa cywilnego jednak istnieje niezależna ochrona dóbr osobistych pracownika realizowana za pomocą praw podmiotowych bezwzględnych. Roszczenia z art. 24 k.c. osoba zatrudniona powinna więc kierować do sądu cywilnego, jako że sprawy związane z dochodzeniem tych roszczeń są sprawami cywilnymi, podlegającymi właściwości sądów cywilnych. Ochrona przysługująca dobrom osobistym na gruncie prawa pracy nie powinna bowiem ograniczać cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych przewidzianej w art. 23 i 24 k.c.¹²⁵²

Porównując sprawy z zakresu ochrony dóbr osobistych do spraw związanych z ochroną (i nie tylko) praw autorskich do utworów pracowniczych, należy jednak zwrócić uwagę na pewną, dość istotną różnicę – kodeks pracy zawiera regulację, dotyczącą obowiązku poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika. Nie zawiera natomiast żadnych odniesień do obowiązku przestrzegania przez pracodawcę autorskich praw pracownika. Wprawdzie obowiązek poszanowania dóbr osobistych związanych z twórczością mieści się w zakresie ochrony dóbr

¹²⁵¹ Wyrok SN z 5.11.2008 r., I CSK 189/08, LEX nr 548903; zob. również postanowienie SN z 20.05.1988 r., IPZ 11/88, LEX nr 13148.

¹²⁵² H. Szewczyk, *Zagadnienia procesowe ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu [w:] Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 638-639.

osobistych w ogóle, ale wprost w kodeksie pracy nie zamieszczono obowiązku poszanowania praw autorskich osobistych pracownika.

Odmienne, aniżeli w przypadku dóbr osobistych, za sprawę spoza kategorii „spraw związanych ze stosunkiem pracy” uznano natomiast roszczenie o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy¹²⁵³. Tezę taką zaprezentował Sąd Najwyższy już w postanowieniu z 5 lutego 1986 r. Na jej uzasadnienie Sąd Najwyższy wskazał, że źródłem prawa twórcy do wynagrodzenia jest dokonanie przez niego projektu wynalazczego i jego zastosowanie, w rozumieniu przepisów prawa wynalazczego. Prawo pracy kwestii tych nie reguluje, gdyż umowa o pracę - bez względu na to, jak szeroko należałoby pojmować zakres obowiązków pracowniczych - nie może być źródłem zobowiązania pracownika do dokonania projektu wynalazczego¹²⁵⁴. Wcześniej w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów z dnia 22 listopada 1974 r. III PZP 35/74 Sąd Najwyższy wyjaśniał, że umowa o pracę nie może być źródłem zobowiązania pracownika do opracowania projektu wynalazczego, a w ramach obowiązków przewidzianych w umowie o pracę zakład pracy nie może żądać od pracownika opracowania projektu wynalazczego¹²⁵⁵. Kwestia została jednoznacznie przesądzona w uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 23 lutego 1993 r., która brzmi „Sprawa o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy nie jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 kodeksu postępowania cywilnego”¹²⁵⁶. Uchwała została oparta na argumentacji, odnoszącej się do różnych aspektów wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że wynalazkiem pracowniczym jest nie tylko wynalazek dokonany w zakresie działalności pracodawcy i w związku z zatrudnieniem, lecz także wynalazek dokonany w wyniku zlecenia lub przy pomocy jednostki gospodarki społecznej przez twórcę, niebędącego pracownikiem tej

¹²⁵³ Uchwała SN (7) z 16.03.2016 r., III PZP 8/15, LEX nr 2001861; uchwała SN z 23.02.1993 r., I PZP 37/92, LEX nr 13278; postanowienie SN z 5.02.1986 r., IV PZ 5/86, LEX nr 12949, z glosą K.Korzan, Glosa do postanowienia SN z dnia 5 lutego 1986 r., IV PZ 5/86, OSP 1988, nr 11-12, s. 252.; uchwała SN z 26.11.2002 r., III PZP 21/02, LEX nr 55834, z glosą P. Grzegorzczak, Skład sądu w sprawie o zapłatę wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku. Glosa do uchwały SN z dnia 26 listopada 2002 r., III PZP 21/02, „Państwo i Prawo”, nr 3, 2004, s. 127-131; wyrok WSA w Rzeszowie z 3.07.2008 r., I SA/Rz 462/08, LEX nr 479719; Wyrok SN z 5.02.2002 r., I PKN 669/01, LEX nr 560521; poprzednio odmienne uchwała SN (7) z 22.11.1974 r., III PZP 35/74, LEX nr 15400, z glosą S.Dalka, Glosa do uchwały SN z dnia 22 listopada 1974 r., III PZP 35/74, OSP 1975, nr 11, s. 236; postanowienie SN z 5.09.1974 r., I PZ 43/74, LEX nr 16323, i wyrok SN z 25.10.1974 r., III PRN 38/74, LEX nr 12327.

¹²⁵⁴ Postanowienie SN z 5 lutego 1986 r. IV PZ 5/86 Legalis nr 25149.

¹²⁵⁵ Uchwała 7 sędziów SN - zasada prawna z 22.11.1974 r. III PZP 35/74 Legalis nr 18411 „W sprawach o wynagrodzenie za pracowniczy projekt racjonalizatorski stosuje się odpowiednio przepisy normujące postępowanie w sprawach o roszczenia pracowników (art. 459 i nast. k.p.c.)”.

¹²⁵⁶ Uchwała 7 sędziów SN z 23.02.1993 r. I PZP 37/92 Legalis nr 27996.

jednostki. Ponadto, nawet wtedy, gdy twórca jest pracownikiem, to między stosunkiem pracy łączącym strony, a stosunkiem prawnym powstałym w związku z działalnością wynalazczą pracownika, zachodzą poważne różnice. W tej ostatniej działalności, stanowiącej wynik twórczej myśli pracownika, jest on samodzielny i nie może być poddany rygorom, wynikającym z podporządkowania zakładowi pracy, stanowiącego istotną cechę stosunku pracy. Również charakter wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze, zdaniem Sądu Najwyższego, nie pozwala uznać go za wynagrodzenie za pracę. Wynagrodzenie za pracę jest istotnym składnikiem stosunku pracy i występuje w nim jako równoważnik pracy podporządkowanej. Tymczasem podstawowym kryterium, jakie obowiązuje przy ustalaniu wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze, są efekty uzyskane przez stosowanie projektu (art. 98 ust. 2 ustawy o wynalazczości) lub przewidywane efekty w jednostce gospodarki społecznej przejmującej projekt do stosowania, na podstawie których w umowie między twórcą a tą jednostką może być ustalone ryczałtowe wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy (art. 98 ust. 4 ustawy o wynalazczości). Różnice między wynagrodzeniem za pracę a wynagrodzeniem za projekty wynalazcze przemawiają, zdaniem Sądu Najwyższego, za cywilnym charakterem wynagrodzenia za pracowniczy projekt wynalazczy. Jako trzeci argument Sąd Najwyższy podniósł fakt, że w sprawach o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy przepisy kodeksu postępowania cywilnego, dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, stosuje się odpowiednio, co oznacza, że sprawy wynalazcze, związane ze stosunkiem pracy, co do zasady nie stanowią „spraw z zakresu prawa pracy”¹²⁵⁷. 26 listopada 2002 r. Sąd Najwyższy podjął kolejną uchwałę o treści „Sprawę, w której twórca dochodzi wynagrodzenia za korzystanie z jego wynalazku, rozpoznaje sąd okręgowy w składzie jednego sędziego (art. 47 § 3 k.p.c. w związku z art. 294 ust. 2 ustawy Prawo własności przemysłowej, , a poprzednio w związku z art. 110 ust. 2 ustawy z dnia 19 października 1972 r. o wynalazczości, jednolity tekst: Dz.U. z 1993 r. Nr 26, poz. 117 ze zm.)”.

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podaje, że w sprawach, w których twórca wynalazku (poprzednio – projektu wynalazczego) dochodzi roszczenia o wynagrodzenie za korzystanie z jego wynalazku (poprzednio – projektu wynalazczego), znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy art. 459–477 k.p.c. Odpowiednie stosowanie tych przepisów oznacza, że niektóre z nich zostaną (będą mogły być) zastosowane wprost,

¹²⁵⁷ Uchwała 7 sędziów SN z 23.02.1993 r. I PZP 37/92 Legalis nr 27996.

inne z pewnymi modyfikacjami, jeszcze innych nie będzie się stosować w ogóle)¹²⁵⁸. Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych - zasada prawna z dnia 16 marca 2016 r. Sama uchwała dotyczy wyłącznie zagadnienia progu kwotowego, jaki należy zastosować przy ocenie możliwości złożenia skargi kasacyjnej w sprawie dotyczącej wynalazku pracowniczego. Rozstrzygając to zagadnienie Sąd Najwyższy uznał, że o dopuszczalności skargi kasacyjnej decyduje wartość przedmiotu zaskarżenia przewidziana dla spraw z zakresu prawa pracy. Ponadto w uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy powtórzył, za poglądem wyrażonym w uchwałach Sądu Najwyższego: z dnia 23 lutego 1993 r., I PZP 37/92¹²⁵⁹ i z dnia 26 listopada 2002 r., III PZP 21/02, że umowa o pracę nie może być źródłem zobowiązania pracownika do opracowania projektu wynalazczego, a w ramach obowiązków przewidzianych w umowie o pracę pracodawca nie może żądać od pracownika opracowania projektu wynalazczego (wynalazku). Istotnie bowiem w umowie o pracę (starannego działania) nie mieści się zobowiązanie do osiągnięcia rezultatu w postaci stworzenia wynalazku (przydatnego rozwiązanego technicznego), stąd jego dokonanie wykracza poza ramy stosunku pracy, kreując odrębne od niego prawa majątkowe i niemajątkowe twórcy¹²⁶⁰.

Stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w cytowanej wyżej uchwale 26 listopada 2002 r. zostało poddane częściowej krytyce przez P. Grzegorzycyk¹²⁶¹, który wprawdzie zgadza się, że sprawy o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy nie są sprawami o roszczenia ze stosunku pracy, ale stoi na stanowisku, że są to sprawy ze stosunkiem pracy związane. Odwołując się do wykładni funkcjonalnej, celem, dla którego włączono do sprawy z zakresu prawa pracy spory o roszczenia związane ze stosunkiem pracy, było niewątpliwie rozszerzenie ochrony, jaką daje postępowanie odrębne i uniknięcie sporów w przypadkach granicznych przez włączenie ich w zakresie postępowania odrębnego. Nie można zdaniem glosatora zgodzić się z twierdzeniem, jakoby związek roszczenia o wynagrodzenie ze stosunkiem pracy był wyłącznie faktyczny, gdyż to dzięki temu, że między stronami istnieje stosunek pracy, a w ramy pracowniczych obowiązków twórcy wchodzi działalność twórcza, prawo do patentu

¹²⁵⁸ Uchwała SN z 26 listopada 2002 r. III PZP 21/02 Legalis nr 55277.

¹²⁵⁹ Uchwała składu 7 sędziów SN z 23.02.1993 r. I PZP 37/92, Legalis nr 27996.

¹²⁶⁰ Uchwały składu 7 Sędziów SN - zasada prawna z 16.03.2016 r. III PZP 8/15, Legalis nr 1409478.

¹²⁶¹ P. Grzegorzycyk, *Skład sądu w sprawie o zapłatę wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku. Glosa do uchwały SN z dnia 26 listopada 2002 r., III PZP 21/02*, „Państwo i Prawo” 2004, nr 3, s. 127-131.

powstaje na rzecz pracodawcy. Powyższe prowadzi do wniosku, że sprawy o wynagrodzenie za wynalazek pracowniczy należy klasyfikować w kategorii spraw związanych ze stosunkiem pracy¹²⁶².

Po 1 lipca 2020 r. tj. po wejściu w życie przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach własności intelektualnej, można powziąć wątpliwości co do pozostawienia w praktycznie niezmienionym brzmieniu art. 294 § 2 ustawy Prawo własności przemysłowej, gdyż skutkuje to pewnym dysonansem dotyczącym zagadnienia czy sprawy o wynagrodzenie, o których mowa w tym przepisie, należy traktować jako sprawy dotyczące własności intelektualnej, rozpoznawane we właściwych dla tego rodzaju roszczeń postępowaniu odrębnym, czy też uznać, że nie ma takiej możliwości. Jak podaje Ł. Żelechowski wydaje się, że fakt odesłania w art. 294 ust. 2 ustawy Prawo własności przemysłowej do przepisów o sprawach o roszczenia pracowników (czyli *de facto* w sprawach z zakresu prawa pracy) nie stanowi nieprzezwyciężalnej przeszkody w tym zakresie, gdyż zgodnie z art. 479⁹¹ w sprawach rozpoznawanych według przepisów postępowania w sprawach dotyczących własności intelektualnej przepisy o innych postępowaniach odrębnych stosuje się w zakresie, w którym nie są one sprzeczne¹²⁶³.

Ponadto w literaturze oraz judykaturze wyróżnia się sprawy o roszczenia powstałe „przy okazji stosunku pracy”, które nie stanowią spraw, o którym mowa w art. 476 k.p.c. Zdaniem Sądu Najwyższego charakteryzują się one brakiem współzależności między roszczeniem a stosunkiem pracy. Oznacza to, że spór mógłby powstać także w sytuacji, gdyby między stronami tego sporu nie istniał stosunek pracy. Jako przykład takiego sporu wskazuje się sprawę o zapłatę przez pracownika reszty ceny kupna za zakupione od pracodawcy materiały. Nie ma przedmiotowego powiązania takiego sporu ze stosunkiem, ponieważ spór ma charakter cywilnoprawny i mógłby powstać między podmiotami niepozostającymi w stosunku pracy. Stosunek pracy stał się tylko „okazją” do zawarcia przez pracownika i pracodawcę transakcji o charakterze klasycznie cywilnoprawnym i w związku z tym nie mógł stać się źródłem sporu¹²⁶⁴.

6.3.3. Sprawy dotyczące twórczości pracowniczej jako sprawy z zakresu prawa pracy

¹²⁶² P. Grzegorzyc, *Skład sądu w sprawie o zapłatę wynagrodzenia ...*, s. 131.

¹²⁶³ Ł. Żelechowski [w:] (red. tomu), *Prawo własności przemysłowej. Komentarz*, Tom VIII B, Warszawa 2021, s.1230.

¹²⁶⁴ A.M. Świątkowski, 9.3.2. *Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane [w:] System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 334; Uchwała SN z 5.08.1986 r., III PZP 48/86, LEX nr 12976.

Rozpatrując możliwe spory, pozostające w jakimkolwiek związku z twórczością pracowniczą, wymienić można następujące rodzaje spraw:

- 1) o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy - w przypadku, których przyczyną było niewykonanie lub nienależyte wykonanie pracy twórczej, sprawy dotyczące odszkodowania za szkody spowodowane przez pracownika na skutek wady (fizycznej lub prawnej) utworu,
- 2) sprawy dotyczące ochrony praw autorskich pracodawcy do utworu pracowniczego przeciwko pracownikowi i sprawy dotyczące ochrony praw autorskich osobistych pracownika – twórcy przeciwko pracodawcy,
- 3) sprawy dotyczące wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych na pracodawcę.

Spśród wymienionych wyżej rodzajów spraw, wątpliwości nie budzi jednoznaczna kwalifikacja jako spraw z zakresu prawa pracy, tych wymienionych w punkcie pierwszym, włącznie ze sprawami dotyczącymi odszkodowania za szkody spowodowane przez pracownika na skutek wady (fizycznej lub prawnej) utworu¹²⁶⁵.

W wypadku spraw o ochronę praw autorskich czy to pracodawcy wobec pracownika czy pracownika wobec pracodawcy (na przykład o odszkodowania, zaniechanie naruszeń, złożenie odpowiednich oświadczeń), odpowiedź nie jest jednoznaczna. Sprawy o naruszenie praw autorskich mogą dotyczyć zarówno naruszeń, które miały miejsce w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu, co powoduje że ich związek ze stosunkiem pracy, poza więzią podmiotową, polega wyłącznie na powiązaniu z rezultatem świadczenia pracy, jakim jest utwór pracowniczy. Czy zatem fakt, że dany utwór powstał w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych, powoduje trwałe i funkcjonalne powiązanie roszczeń o naruszenie praw do niego przez stronę stosunku pracy z tym właśnie stosunkiem? Z jednej strony można byłoby stwierdzić, że są to sprawy, które mogłyby powstać niezależnie od istnienia stosunku pracy. Z drugiej strony, jakiś związek pomiędzy tymi roszczeniami istnieje, gdyż to zgodny zamiar stron i cel umowy o pracę, zgodnie z art. 12 ustawy o prawie autorskim

¹²⁶⁵ B. Bury, M. Nawrocki, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, Kraków 2019, s. 12.

i prawach pokrewnych, decyduje o zakresie nabycia praw autorskich. Tym samym elementy, pozostające niewątpliwie w związku ze stosunkiem pracy, mogą mieć znaczenie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Powyższe wydaje się wskazywać na zasadność uznania spraw o naruszenie przez stronę stosunku pracy praw autorskich do utworu pracowniczego, za sprawę związaną ze stosunkiem pracy.

Co do spraw o wynagrodzenie za przeniesienie na pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworów, rodzą się wątpliwości dotyczące w szczególności podobieństw do spraw o wynagrodzenie za wynalazki pracownicze. Należy dojść jednak do przekonania, że nie można postawić pomiędzy tymi sprawami znaku równości. Utwory pracownicze z definicji są realizowane w ramach obowiązków ze stosunku pracy, a podmiotem, który nabywa do nich prawa, na podstawie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jest pracodawca. Prawa autorskie majątkowe nie mogą zatem zostać nabyte w tym trybie przez żaden inny podmiot, poza pracodawcą. Ponadto wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych ma charakter wynagrodzenia za pracę. Należy również odnotować, że ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie przewiduje analogicznej regulacji, jak art. 294 § 2 ustawy Prawo własności przemysłowej, który nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, dotyczących postępowania w sprawach o roszczenia pracowników w sprawach roszczeń twórcy o wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku. Uznanie zatem, że sprawy dotyczące praw autorskich osobistych lub majątkowych do utworów pracowniczych nie mają charakteru pracowniczego, prowadziłoby do wniosku, że postępowanie odrębne z zakresu prawa pracy nie znajduje w tym wypadku zastosowania w ogóle. Brak w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych przepisu analogicznego do art. 294 ust. 2 ustawy Prawo własności przemysłowej, nie świadczy o tym, że przepisów o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się wcale, ale jest dokładnie odwrotnie – przepisy te mają zastosowanie wprost. W związku z tym sprawy o wynagrodzenie za przeniesienie na pracodawcę praw autorskich do utworów pracowniczych, co do zasady, należy zakwalifikować jako sprawy o roszczenia ze stosunku pracy. Nieco inaczej należałoby traktować sprawy o wynagrodzenie za przeniesienie praw do naukowego utworu pracowniczego, jako niebędące roszczeniem ze stosunku pracy. Niemniej jednak należałoby sprawy takie traktować jako pozostające w związku ze stosunkiem pracy.

6.4. DOCHODZENIE ROSZCZEŃ Z ZAKRESU PRAWA AUTORSKIEGO

6.4.1. Charakterystyka postępowania w sprawach dotyczących własności intelektualnej

Postępowanie w sprawach dochodzenia roszczeń o ochronę praw autorskich i praw pokrewnych uległo istotnym zmianom w wyniku nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego, która weszła w życie 1 lipca 2020 r.¹²⁶⁶ Nowelizacja, jak podaje się w uzasadnieniu projektu, miała na celu wdrożenie dyrektywy 2004/48/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie egzekwowania praw w własności intelektualnej¹²⁶⁷ oraz stanowi odpowiedź na liczne postulaty przedsiębiorców i przedstawicieli organizacji zbiorowego zarządzania prawami autorskimi oraz postulaty doktryny, dotyczące wprowadzenia do polskiego wymiaru sprawiedliwości wyspecjalizowanych sądów w zakresie własności intelektualnej, wobec daleko idącej specyfiki spraw z tego zakresu i ich rosnącej z roku na rok ilości.

Sprawy z zakresu własności intelektualnej były dotychczas rozpoznawane przez sądy powszechne, według przepisów o postępowaniu zwykłym. Obowiązywały więc w nich ogólne reguły procesu, w szczególności w zakresie dowodzenia istnienia oraz wysokości dochodzonych roszczeń. Wyjątkowe instrumenty prawne ułatwiające powodowi dowodzenie w procesie przewidziane były dotychczas jedynie w przepisach niektórych ustaw, tj.: prawa autorskiego, ustawy o ochronie baz danych, ustawy o ochronie prawnej odmian roślin oraz Prawa własności przemysłowej – natomiast brakowało ich w innych ustawach, dotyczących pozostałych spraw z zakresu własności intelektualnej¹²⁶⁸.

Obecnie sprawy te rozpoznawane są w trybie, przewidzianym w dziale IVg księgi I tytułu VII k.p.c., regulującym postępowanie w sprawach własności intelektualnej. Zakresem zastosowania tego działu objęte są również sprawy o ochronę praw własności przemysłowej, o ochronę innych praw na dobrach niematerialnych, zapobieganie i zwalczanie nieuczciwej konkurencji, o ochronę dóbr osobistych w zakresie, w jakim dotyczy ona wykorzystania dobra osobistego w celu

¹²⁶⁶ Ustawa o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw Dz.U. z 2020 r. poz. 288.

¹²⁶⁷ Dyrektywa 2004/48/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie egzekwowania praw własności intelektualnej (Dz. U. UE. L. z 2004 r. Nr 157, s. 45).

¹²⁶⁸ E. Stefańska [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Tom II. Art. 478-1217, wyd. IV, red. M. Manowska, Warszawa 2021, s.134.

indywidualizacji, reklamy lub promocji przedsiębiorcy, towarów lub usług oraz sprawy o ochronę dóbr osobistych w związku z działalnością naukową lub wynalazczą (art. 479⁸⁹ § 1 i 2 k.p.c.).

Co do zakresu pojęciu „sprawy o ochronę praw autorskich i praw pokrewnych” należy kierować się wykładnią, prezentowaną w doktrynie i orzecznictwie na gruncie uchylonego art. 17 pkt 2 k.p.c.¹²⁶⁹, co potwierdza również treść uzasadnienia komentowanej nowelizacji¹²⁷⁰. Analiza orzecznictwa prowadzi do wniosku, że „sprawy o ochronę praw autorskich” nie należy ograniczać wyłącznie do spraw dotyczących naruszania praw autorskich. Sprawy „o ochronę prawa” należy rozumieć szeroko, funkcjonalnie, jako sprawy dotyczące praw autorskich. Do tej kategorii zaliczono między innymi sprawy o zapłatę wynagrodzenia za stworzenie utworu i za przeniesienie autorskich praw majątkowych do niego¹²⁷¹. Jak wskazuje Sąd Najwyższy prawo twórcy do wynagrodzenia za korzystanie z jego dzieła należy do treści prawa autorskiego, a dochodzenie jego prawa jest sprawą o ochronę praw autorskich, bez względu na to, czy korzystający z dzieła autorskiego kwestionuje autorstwo twórcy¹²⁷². Jak wynika z uzasadnienia projektu omawianej nowelizacji, zamiarem projektodawcy było utrzymanie tego kierunku rozumienia spraw z zakresu własności intelektualnej, jako obejmujących sprawy o wynagrodzenie umowne za korzystanie z dóbr niematerialnych. Ponadto dla kwalifikacji tychże spraw nie ma znaczenia ich majątkowych lub niemajątkowy charakter. Sprawami własności intelektualnej są również sprawy o ustalenie autorstwa.

Sprawy własności intelektualnej należą do właściwości sądów okręgowych, a ich rozpoznanie zostało powierzone wyspecjalizowanym sądom, a dokładnie – wydziałom utworzonym jedynie w niektórych, wybranych sądach pierwszej i drugiej instancji tj. Sądowi Okręgowemu w Gdańsku, Katowicach, Lublinie, Poznaniu i Warszawie, zaś w drugiej instancji – Sądom Apelacyjnym w Poznaniu i Warszawie. Sąd Okręgowy w Warszawie jest ponadto wyłącznie właściwy w sprawach własności intelektualnej, dotyczących programów komputerowych, wynalazków, wzorów

¹²⁶⁹ D. Sierżant [w:] *Postępowanie cywilne w sprawach własności intelektualnej. Komentarz dla pełnomocników procesowych i sędziów*, red. B. Karolczyk, Warszawa 2021, s.51.

¹²⁷⁰ Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw z 4.12.2019 r., IX kadencja, druk sejm. nr 45, s. 6 i 7, <https://www.senat.gov.pl/download/gfx/senat/pl/senatposiedzeniematy/4614/drukisejmowe/45.pdf>.

¹²⁷¹ Postanowienie SN z 26.02.2015 r., III CZ 6/15, LEX nr 1659242; Wyrok SO w Szczecinie z 6.12.2016 r., II Ca 1562/16, LEX nr 2382149; Wyrok SO w Łodzi z 22.02.2019 r., XIII Ga 1059/18, LEX nr 2630365.

¹²⁷² Postanowienie SN z 11.04.1973 r., I CZ 36/73, LEX nr 1662.

użytkowych, topografii układów scalonych, odmian roślin oraz tajemnic przedsiębiorstwa o charakterze technicznym (art. 479⁹⁰ § 1 i 2 k.p.c.).

Różnice pomiędzy klasycznym modelem postępowania cywilnego, a postępowaniem w sprawach własności intelektualnej dotyczą głównie obszarów reprezentacji stron oraz postępowania dowodowego (w tym szczególne unormowania dotyczące zabezpieczenia środka dowodowego, wyjawienia lub wydania środka dowodowego oraz wezwanie do udzielenia informacji). Jak podaje M. Dziurda mieści się to w szerszej tendencji wprowadzania do kontynentalnych systemów prawnych, w tym polskiego, rozwiązań nawiązujących do instytucji, ukształtowanych w systemach *common law*, a w szczególności *disclosure*. Odrzucają one fundamentalne w naszym systemie założenie, że stroną obciążają nie obowiązki, a jedynie ciężary procesowe, a zatem nie można strony zmuszać do ujawniania informacji i środków dowodowych, które mogłyby być dla niej niekorzystne. Wyraz tego stanowi w szczególności art. 233 § 2 k.p.c., zawierający regułę, że sąd ocenia, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu. W systemie *common law* podstawowe założenia w tym zakresie są odmienne, czego wyraz stanowi między innymi instytucja *disclosure*¹²⁷³.

Ponadto sprawy własności intelektualnej objęte zostały obowiązkiem zastępowania stron przez profesjonalnych pełnomocników - adwokatów, radców prawnych lub rzeczników patentowych, jeżeli wartość przedmiotu sporu przekracza 20 000 zł, co wynika z art. 87² § 1 i 2 k.p.c. Przewidziano również, że jeżeli w sprawie o naruszenie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

6.4.2. Stosunek postępowania w sprawach odrębnych z zakresu własności intelektualnej do innych postępowań odrębnych

Kluczowa z punktu widzenia sporów, pomiędzy stronami stosunku pracy, dotyczących twórczości pracowniczej, wydaje się być regulacja art. 479⁹¹ k.p.c., zgodnie z którą w sprawach rozpoznawanych według przepisów działu IVa przepisy o innych postępowaniach odrębnych stosuje się w zakresie, w którym nie są one sprzeczne z przepisami niniejszego działu.

¹²⁷³ M. Dziurda, *Postępowanie w sprawach własności intelektualnej z perspektywy systemowej*, „Przeгляд Sądowy”, nr 10, 2020, s. 20.

Jak podano w uzasadnieniu projektu do ustawy w postępowaniu w sprawach z zakresu własności intelektualnej może pojawić się konieczność zastosowania przepisów z wielu innych rodzajów postępowań, na przykład nakazowego, pracowniczego czy upominawczego lub gospodarczego (którego przywrócenie postuluje projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw - druk sejmowy nr 3137, sprawozdanie Komisji nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach - druk sejmowy nr 3457). Z tego względu wskazanie i wymienienie wszystkich stosowanych przepisów rodzi ryzyko pominięcia któregoś z nich. W projektowanym art. 479⁹¹ k.p.c. przewidziano, iż przepisy o postępowaniach odrębnych będą miały zastosowanie w zakresie, w którym nie są one sprzeczne z przepisami regulującymi postępowanie w sprawach własności intelektualnej. Tytułem przykładu należy wskazać, że w sytuacji rozpoznawania sprawy własności intelektualnej w postępowaniu w sprawach gospodarczych (w kształcie przewidzianym przez druk sejmowy nr 3457) wyłączone będzie stosowanie projektowanego art. 458⁸ § 3 k.p.c., który stanowi o niedopuszczalności powództwa wzajemnego. Powództwo wzajemne w sprawach własności intelektualnej, rozpoznawanych w postępowaniu gospodarczym, będzie dopuszczalne w zakresie określonym w projektowanym art. 479¹²⁰ i następnym k.p.c. Podobnie należy ocenić kwestię wyłączenia niedopuszczalności powództwa wzajemnego w sprawach własności intelektualnej, w których znajdują zastosowanie przepisy o postępowaniu nakazowym (por. projektowany 493 § 3 pkt 2 k.p.c., druk sejmowy nr 3457)¹²⁷⁴.

Oznacza to, że sądy powinny rozpoznawać sprawy własności intelektualnej na różne sposoby – według przepisów postępowania w sprawach gospodarczych między przedsiębiorcami lub byłymi przedsiębiorcami lub jako sprawy cywilne według zasad ogólnych, bądź według przepisów innych postępowań odrębnych, jak postępowanie nakazowe i upominawcze czy postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy¹²⁷⁵. E. Stefańska wskazuje, że sprawy z zakresu własności intelektualnej mogą być prowadzone z zastosowaniem przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, jeżeli stronami postępowania będą pracodawca i pracownik, a jako przykłady takich postępowań podaje sprawy, w których dochodzone są roszczenia

¹²⁷⁴ Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, druk nr 45 Sejmu VIII kadencji, s. 11–12, dostępne na: <http://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/FA7E1B1C4E10CEC8C12584C6003A5D00/%24File/45.pdf>.

¹²⁷⁵ A. Tomaszek, J. Wojewódzka, *Sprawy własności intelektualnej – nowe postępowanie odrębne w polskiej procedurze cywilnej*, „Monitor Prawniczy”, nr 15, 2020, s. 781.

wynikające między innymi z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (utwory pracownicze), art. 13 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (przyjęcie utworu przez pracodawcę), art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (przywilej pierwszej publikacji utworu naukowego), art. 11 ust. 3 ustawy Prawo własności przemysłowej (dokonanie wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego w wyniku wykonywania przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy) oraz art. 22 ust. 1 ustawy Prawo własności przemysłowej (wynagrodzenie za korzystanie z patentu lub wzoru)¹²⁷⁶.

6.4.3. Sprawy związane z pracą twórczą jako sprawy z zakresu własności intelektualnej

Wracając do podziału różnych rodzajowo spraw, pozostających w jakimkolwiek związku z pracą twórczą, przedstawionego w pkt 6.3.3. wskazać należy, że sprawy wymienionej tam grupy pierwszej należy potraktować jako typowo pracownicze, do których nie znajdują zastosowania przepisy dotyczące postępowania odrębnego w sprawach własności intelektualnej. Ze względu na charakter roszczeń, nawet jeżeli przyczyną rozwiązania stosunku pracy, stały się okoliczności związane z kwestią praw autorskich do utworu pracowniczego, sprawa *de facto* nie dotyczy praw własności intelektualnej, a elementów związanych wyłącznie ze stosunkiem pracy. Roszczenia te mają swoje źródło wyłącznie w przepisach kodeksu pracy.

Drugą grupę stanowią sprawy ściśle związane z ochroną praw autorskich, na przykład dotyczące naruszenia praw osobistych pracownika – twórcy przez pracodawcę czy naruszenia praw autorskich majątkowych pracodawcy przez pracownika. Tego rodzaju sprawy powinny być rozpatrywane jako sprawy z zakresu własności intelektualnej, ale przy zastosowaniu – w zakresie nieuregulowanym – przepisów postępowania odrębnego z zakresu prawa pracy, wprost. Sprawy z zakresu własności intelektualnej zostały wyróżnione pod względem przedmiotowym, a wyraźną intencją ustawodawcy było udzielenie przepisom tego postępowania pierwszeństwa, przy jednoczesnej możliwości zastosowania przepisów innych postępowań odrębnych. W tym wypadku jak najbardziej wskazane byłoby zatem zastosowanie przepisów postępowania w sprawach z zakresu własności intelektualnej w połączeniu z przepisami z zakresu prawa pracy. Przemawiają za tym zarówno argumenty natury formalnej, jak i aksjologicznej. Sprawy pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, mające związek

¹²⁷⁶ E. Stefańska [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Tom II. Art. 478-1217, wyd. IV, red. M. Manowska, Warszawa 2021, s. 152.

z ochroną praw autorskich do utworów pracowniczych, spełniają kryteria „sprawy z zakresu prawa pracy”, gdyż są powiązane ze stosunkiem pracy zarówno pod względem podmiotowym, jak i przedmiotowym. W przypadku zazębiania się regulacji dwóch postępowań odrębnych, zastosować należy zatem regułę dotyczącą zbiegu podstaw, która zamieszczona została w art. 479⁹¹ k.p.c. i prowadzi do konieczności zastosowania zarówno przepisów odrębnych z zakresu własności intelektualnej (w kategoriach regulacji pierwszorzędnej), jak i przepisów z zakresu prawa pracy (jako regulacji uzupełniającej). Rozwiązanie takie jest uzasadnione również ze względów celowościowych. Nie ma powodu, aby sprawy wynikające z relacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, dotyczące utworu pracowniczego, były traktowane na tyle odmiennie od innych spraw pracowniczych, aby całkowicie pomijać określone korzyści dla pracownika, wynikające z zastosowania tego trybu postępowania.

Ostatnią grupę omawianych roszczeń, stanowią roszczenia o wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich do utworów pracowniczych na pracodawcę. Jak zostało wskazane wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych na pracodawcę, w przypadkach, o których mowa w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ma charakter wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie, uwzględniając dotychczasowe orzecznictwo na tle art. 80 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, sprawy o wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich były traktowane jako sprawy „o ochronę praw autorskich majątkowych”. Prowadzi to do wniosku, że sprawy o wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego również spełnia definicję zarówno sprawy z zakresu prawa pracy, jak i sprawy z zakresu własności intelektualnej. Jako dodatkowy argument można również podnieść fakt, że sprawy dotyczące wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku pracowniczego, rozpatrywane są, na mocy przepisu art. 294 ust. 2 ustawy Prawo własności przemysłowej (którego odpowiednika w prawie autorskim brak), przy odpowiednim zastosowaniu przepisów z zakresu prawa pracy. Wynika to z założenia, że sprawy dotyczące wynagrodzenia za wynalazek pracowniczy nie są sprawami z zakresu prawa pracy, pomimo to – z uwagi na potrzebę zagwarantowania ochrony pracownikowi, jako słabszej stronie stosunku pracy – uznano za zasadne zastosowanie przepisów postępowania pracowniczego. Tym bardziej zatem sprawy dotyczące utworów pracowniczych, jako będące sprawami pracowniczymi, powinny być objęte zastosowaniem przepisów z zakresu procesowego prawa pracy, obok przepisów dotyczących własności intelektualnej.

Zastosowanie przepisów postępowania odrębnego z zakresu prawa pracy w odniesieniu do spraw o wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich majątkowych wydaje się uzasadnione. Rodzi się jednak pytanie o zasadność stosowania w tym wypadku przepisów postępowania z zakresu spraw własności intelektualnej. Metody wyodrębniania wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich do utworów pracowniczych są zróżnicowane. Często strony stosunku pracy w ogóle nie wyodrębniają takiego składnika, a jeżeli już to robią, przybiera on niejednolite formy – od wskazania procentowej części wynagrodzenia zasadniczego, poprzez ustalenie premii, dodatków, tantiem itp. Powstają zatem wątpliwości, które sprawy o wynagrodzenie traktować jako sprawy wyłącznie pracownicze, a które jako sprawy z zakresu własności intelektualnej. Wydaje się, że kwestia ta wymaga wprowadzenia zmian legislacyjnych. Sprawy z zakresu własności intelektualnej są rozpatrywane obecnie wyłącznie przez wyspecjalizowane wydziały niektórych sądów okręgowych. Skierowanie do tych sądów spraw o wynagrodzenia pracownicze, które stanowią jednocześnie zapłatę za przeniesienie na pracodawcę praw autorskich do utworów pracowniczych, nie wydaje się celowe z punktu widzenia dostępności drogi sądowej i ekonomiki postępowania, ale również ze względu na *stricte* pracownicze, niejednokrotnie skomplikowane implikacje z innymi przepisami z zakresu prawa pracy. Bardziej racjonalne wydaje się powierzenie takich spraw sądom pracy, z jednoczesnym wyłączeniem spraw o wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich na pracodawcę z zakresu zastosowania postępowania w sprawach własności intelektualnej.

6.5. ZBIEG PRZEPISÓW POSTĘPOWANIA ODRĘBNEGO Z ZAKRESU WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ Z PRZEPISAMI POSTĘPOWANIA ODRĘBNEGO W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Konstrukcja art. 479⁹² k.p.c. zakłada prymat przepisów odrębnych w sprawach własności intelektualnej. Za przyznaniem prymatu przepisom, dotyczącym postępowania w sprawach własności intelektualnej, przemawia również fakt utworzenia wyspecjalizowanych sądów własności intelektualnej, którym przysługuje wyłączna właściwość w sprawach własności intelektualnej¹²⁷⁷. W związku z tym rodzą się praktyczne zagadnienia dotyczące zastosowania poszczególnych przepisów obu typów postępowań odrębnych.

¹²⁷⁷ M. Orecki [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Tom. II. Artykuły 367–505(39), red. T. Wiśniewski, Warszawa 2021, s. 943.

Warto w tym miejscu przywołać wypowiedzi dotyczące art. 294 ustawy Prawo własności przemysłowej. Na tym tle kilka zagadnień zostało rozstrzygniętych w orzecznictwie. W uchwale 7 Sędziów Sąd Najwyższy uznał, że w odniesieniu do dopuszczalności skargi kasacyjnej w sprawach o wynagrodzenie za wynalazek pracowniczy, decyduje wartość przedmiotu zaskarżenia przewidziana dla spraw z zakresu prawa pracy¹²⁷⁸. Z kolei jako niepodlegający zastosowaniu uznano art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, dotyczący podmiotowego zwolnienia pracowników od opłat sądowych, a także art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych dotyczący pewnych opłat ponoszonych jednak przez pracowników¹²⁷⁹. Pogląd taki, zdaniem J.Chlebny, wobec zmiany regulacji prawnej poprzez usunięcie art. 294 ust. 1 zd. 2 ustawy Prawo własności przemysłowej, uzasadnia również wykładnia historyczna i językowa, bowiem odesłanie odnosi się wyłącznie do odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu postępowania cywilnego, a nie przepisów innych ustaw¹²⁸⁰.

Powyższe uwagi dotyczące wynalazków pracowniczych, nie mogą być jednak wykorzystane bezrefleksyjnie, z tego względu, że sprawy o wynagrodzenie za wynalazek pracowniczy nie są (jak się zakłada) sprawami z zakresu prawa pracy, a przepisy pracowniczego postępowania odrębnego stosuje się w tym wypadku jedynie odpowiednio. W przypadku natomiast spraw dotyczących utworów pracowniczych, uznać należy, że przepisy regulujące postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy, mają zastosowanie wprawdzie w zakresie nieuregulowanym w postępowaniu dotyczących spraw własności intelektualnej, ale wprost. W razie kolizji przepisy te mogą zatem zostać wyparte przez przepisy postępowania w sprawach własności intelektualnej, przy czym takich sytuacji kolizyjnych jest stosunkowo niewiele.

Przepisy postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, które z uwagi na występującą sprzeczność nie będą mogły być stosowane w postępowaniu w sprawach własności intelektualnej, wymienia E. Stefańska. Do tej grupy należą:

– art. 461 k.p.c., który dotyczy właściwości sądu w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis ten nie może mieć zastosowania, skoro sprawa jest rozpoznawana przez sąd właściwy w sprawach własności intelektualnej;

¹²⁷⁸ Uchwała Składu 7 Sędziów SN - zasada prawna z 16.03.2016 r. III PZP 8/15, Legalis nr 1409478.

¹²⁷⁹ Postanowienie SN z 14.10.2013 r., II PZ 25/13, Legalis nr 848137.

¹²⁸⁰ J. Chlebny, *Prawo twórcy do wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku – wybrane zagadnienia na gruncie art. 22 PrWIPrzem.*, „Studia Prawa Prywatnego”, nr 2, 2021, s. 29-30.

– art. 462 k.p.c., który uprawnia organizacje pozarządowe do wytaczania powództw na rzecz pracownika, za jego zgodą. Przepis ten nie będzie miał zastosowania w postępowaniu w sprawach własności intelektualnej, z uwagi na jego przedmiot;

– art. 465 § 1 i 11 k.p.c., które zezwalają na ustanowienie pełnomocnikiem osoby niebędącej profesjonalistą. Przepisy te są częściowo nie do pogodzenia z obowiązującym w postępowaniu w sprawach własności intelektualnej art. 87² k.p.c. w zakresie, w jakim ustanawia przymus adwokacko-radcowski;

– art. 466 k.p.c., który przewiduje możliwość zgłoszenia powództwa do protokołu. Przepis ten jest nie do pogodzenia z obowiązującym w postępowaniu w sprawach własności intelektualnej art. 87² k.p.c., który ustanawia przymus adwokacko-radcowski;

– art. 477¹ k.p.c., który uprawnia sąd do uwzględnienia z urzędu roszczenia alternatywnego. Przepis ten nie będzie miał zastosowania w postępowaniu w sprawach własności intelektualnej z uwagi na jego przedmiot;

– art. 477^{1a} k.p.c., który dotyczy wydania świadectwa pracy. Przepis ten nie będzie miał zastosowania w postępowaniu w sprawach własności intelektualnej z uwagi na jego przedmiot¹²⁸¹.

6.6. WNIOSKI I POSTULATY *DE LEGE FERENDA*

- 1) Praktyka orzecznicza w sprawach roszczeń, mających związek z twórczością pracowniczą, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jest niejednolita i do tej pory sprawy tego rodzaju rozpatrywane były zarówno przez wydziały pracy, jak i wydziały cywilne.
- 2) Po wprowadzeniu 1 lipca 2020 r. do kodeksu postępowania cywilnego postępowania odrębnego w sprawach własności intelektualnej, istotna stała się kwalifikacja spraw, związanych z pracą twórczą do kategorii spraw z zakresu prawa pracy i spraw z zakresu własności intelektualnej.
- 3) Sprawy, pozostające w jakimkolwiek związku z pracą twórcą można podzielić na sprawy typowo pracownicze, niestanowiące spraw z zakresu własności intelektualnej oraz sprawy przynależne obu kategoriom.

¹²⁸¹ E. Stefańska [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Tom II. Art. 478-1217, wyd. IV, red. M. Manowska, Warszawa 2021, art. 479(91), s. 151-152.

- 4) Sprawy roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy - w przypadku, których przyczyną było niewykonanie lub nienależyte wykonanie pracy twórczej, sprawy dotyczące odszkodowania za szkody spowodowane przez pracownika na skutek wady (fizycznej lub prawnej) utworu – uznać należy za sprawy wyłącznie z zakresu prawa pracy.
- 5) Sprawy dotyczące ochrony praw autorskich do utworu pracowniczego pomiędzy stronami stosunku pracy oraz sprawy dotyczące wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracownicznych na pracodawcę, przynależą zarówno do spraw z zakresu prawa pracy, jak i własności intelektualnej.
- 6) W przypadku spraw, o których mowa w punkcie piątym, przynależnych do obu kategorii, stosować należy przepisy postępowania odrębnego z zakresu spraw własności intelektualnej, a w zakresie w tym postępowaniu nieuregulowanym – wprost przepisy postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy.
- 7) *De lege lata* należałoby wyłączyć sprawy o wynagrodzenie za przeniesienie na pracodawcę praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego z zakresu zastosowania postępowania odrębnego w sprawach własności intelektualnej i pozostawienie tych spraw wyłącznej kognicji sądów pracy.

ZAKOŃCZENIE

Pracownicy kreatywni, realizujący w ramach swoich pracowniczych obowiązków zadania twórcze, których rezultaty ucieleśniają się w utworach, stanowią stosunkowo dużą grupę uczestników rynku pracy. Są to pracownicy branż związanych ze sztuką, kinematografią, prasą, reklamą, promocją, architekturą, urbanistyką, prawem czy nauką. Jest również cały szereg zawodów, których wykonywanie wiąże się z powstawaniem utworów, nawet jeżeli nie jest to immanentna cecha danego rodzaju pracy. Można powiedzieć, że zawody przyszłości to głównie zawody kreatywne, gdyż ze względu na wysoko rozwiniętą automatyzację produkcji, handlu czy obsługi klienta, coraz częściej czynnik ludzki w przypadku prac prostych, zastępowany jest pracą maszyny. Pomimo tego, że grupa pracowników-twórców jest grupą istotną i zauważalną, kodeks pracy milczy na temat uprawiania twórczości w stosunkach pracy. W ustawie tej nie pojawia się nawet słowo „twórczość” i brak jest jakichkolwiek odniesień do pracy twórczej bądź prawa autorskiego. Poza ogólną zasadą zobowiązującą pracodawcę do poszanowania dóbr osobistych pracownika, które obejmują również prawo do twórczości, w kodeksie pracy nie wspomina się w żaden sposób o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy, mających związek z pracą twórczą. Regulacja pewnych aspektów twórczości pracowniczej, znalazła się w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych, odnosząc się do tego rodzaju utworów w ogólności (art. 12), do utworów naukowych (art. 14) oraz programów komputerowych (art. 74). Przepisy te dotyczą głównie kwestii nabycia praw autorskich przez pracodawcę, pomijając cały wachlarz różnorodnych zagadnień, związanych z pracą twórczą.

Przeprowadzona analiza wykazała, że twórczość pracownicza, w znaczeniu czynnościowym, stanowi świadczenie ze stosunku pracy, co implikuje szereg konsekwencji, związanych z powiązaniem konstrukcji prawnych charakterystycznych dla prawa pracy, z konstrukcjami prawa autorskiego. Regulacje prawne w tym obszarze wykazują deficyty, w szczególności związane z koniecznością powiązania dwóch różnych gałęzi prawa, co skutkuje niepewnością co do zakresu praw i obowiązków stron stosunku pracy. Deficyty regulacyjne ujawniają się na różnych obszarach, począwszy od sfery podmiotowej (która ukształtowana jest w sposób specyficzny w stosunku do norm prawa cywilnego), poprzez sferę praw osobistych, zakres nabycia praw autorskich przez pracodawcę, sprawy wynagrodzeniowe, a ostatecznie również tryb i sposób dochodzenia

roszczeń. Szczegółowe wnioski i postulaty zostały zamieszczone po każdym rozdziale. W tym miejscu ograniczam się zatem wyłącznie do wybranych kwestii.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na pewien dysonans pomiędzy siatką pojęciową przepisów prawa pracy i prawa autorskiego. W art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych przewidziano, że prawa autorskie majątkowe do utworów pracowniczych nabywane są przez pracodawcę. W związku z tym, że zasadniczo nabycie prawa autorskich majątkowych może nastąpić na rzecz podmiotu, posiadającego zdolność prawną, w rozumieniu cywilistycznym, zachodzi rozdzźwięk pomiędzy tą zasadą, a autonomiczną definicją pracodawcy, przyjętą na gruncie prawa pracy. Niepewność co do podmiotu nabywającego prawa dotyczy wszystkich jednostek, posiadających status pracodawcy, jednocześnie nieposiadających zdolności prawnej. Rozwiązaniem tego konfliktu wydaje się koncepcja właścicielska i przypisanie nabycia praw autorskich majątkowych jednostce, w strukturach której pracodawca funkcjonuje i która dysponuje jego majątkiem. Niemniej jednak zasadne byłoby jednoznaczne wskazanie w ustawie czy to pracodawca, w rozumieniu art. 3 k.p., zyskuje zdolność do nabycia praw autorskich majątkowych, czy też nabywa je na rzecz jednostki właścicielskiej, w ramach której funkcjonuje. Ponadto w wymiarze podmiotowym ujawniają się również problemy związane z przejściem zakładu pracy bądź też utratą bytu prawnego pracodawcy, w kontekście prawa pracownika do zwrotnego przeniesienia praw autorskich do utworów, które nie zostały rozpowszechnione. Z punktu widzenia interesów pracownika, wskazane byłoby, aby pracownik miał możliwość skierowania swojego wniosku również do następcy prawnego pracodawcy.

Kolejnym badanym obszarem problemowym był zakres nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę, który – w modelu ustawowym – następuje zgodnie z celem umowy o pracę i zgodnym zamiarem stron. W istocie tak zdefiniowany zakres nabycia nie przybliżył do jego konkretnego ustalenia. W związku z powyższym regulacja dotycząca zakresu korzystania z praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych wymaga zmiany. W szczególności wskazane jest wyeliminowanie przesłanek celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron, ewentualnie zastąpienie ich innym uregulowaniem, które przykładowo będzie przewidywało nabycie przez pracodawcę praw autorskich do utworu pracowniczego na polach eksploatacji zgodnych z przeznaczeniem utworu.

Z zagadnieniem zakresu nabycia praw autorskich przez pracodawcę wiąże się ponadto nierozzerwalnie element oceny czy art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach

pokrewnych i pozostałe przepisy tejże ustawy odnoszące się do utworów pracowniczych, można zaliczyć do przepisów prawa pracy, a co za tym idzie jaki należy nadać im charakter. Pomimo umiejscowienia analizowanych norm w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych, należy wnioskować, iż są to przepisy prawa pracy, co niekoniecznie odbiera im przymiot przepisów z zakresu prawa autorskiego i nie wyklucza również ich dyspozytywnego charakteru. Przepisy te kształtują bowiem prawa i obowiązki stron stosunku pracy, co wypełnia definicję z art. 9 § 1 k.p. Jednocześnie jednak nie każda norma, kwalifikująca się jako norma z zakresu prawa pracy, musi mieć charakter bezwzględnie obowiązujący lub semidyspozytywny, ale w niektórych, wyjątkowych przypadkach w prawie pracy występują również normy dyspozytywne. Taki właśnie charakter mają przepisy art. 12, 14 i 74 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, będące przepisami prawa pracy, ale zezwalające na odmienne ukształtowanie ich sytuacji prawnej, mocą decyzji stron. Odmienności mogą wynikać również z autonomicznych źródeł prawa pracy, ale w tym wypadku już zmiany mogą działać wyłącznie na korzyść pracownika.

Przemilczane w przepisach prawa pracy jest również zagadnienie poszanowania praw autorskich osobistych pracownika do utworów pracowniczych, czy też szerzej praw osobistych do twórczości. W jakiejś mierze odniesienie do twórczości można wyinterpretować z obowiązku poszanowania przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika. Ochrona dóbr osobistych dotyczących twórczości, nie w pełni odpowiada jednak ochronie autorskich praw osobistych. Wskazane byłoby uzupełnienie zasad prawa pracy o zasadę poszanowania autorskich praw osobistych pracowników – twórców. Z kolei szeroka definicja utworów powoduje, że zbyt wiele wytworów, o niskim natężeniu pierwiastka twórczego, objęte jest ochroną chociażby przed wprowadzaniem zmian.

W obszarze wynagrodzeń szczególne znaczenie należy przypisać zagadnieniom związanym z charakterem wynagrodzenia pracownika za przeniesienie praw autorskich majątkowych na pracodawcę. Z jednej strony przyjmuje się powszechnie w doktrynie i orzecznictwie, że wynagrodzenie za pracę stanowi (zawiera w sobie) wynagrodzenie za przeniesienie praw do utworów pracowniczych. Jednocześnie niejednolicie oceniane są te składniki wynagrodzenia, które zostały wyodrębnione i przypisane do przeniesienia praw autorskich majątkowych na pracodawcę (honoraria, tantiemy, dodatki, premie). Prowadzi to do różnicowania wynagrodzenia za przeniesienie praw do utworu pracowniczego, w zależności od metody wyodrębnienia ich w systemie wynagrodzeń

pracowniczych. W pewnym sensie w efekcie tej niepewności przyjęto, że honoraria nie wliczają się do płacy minimalnej. Pozostaje to w sprzeczności z twierdzeniem, że ustalone wynagrodzenie za pracę obejmuje również wynagrodzenie autorskie za utwór. Przeprowadzona analiza wskazuje na zasadność przyjęcia, że wszelkie wyodrębnione składniki wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich majątkowych do utworów pracowniczych na pracodawcę, powinny być traktowane jako wynagrodzenie za pracę, ze wszystkimi tego konsekwencjami, począwszy od wliczania do płacy minimalnej, poprzez objęcie ochroną, przypisaną wynagrodzeniowym składnikom wynagrodzenia.

Końcowo nie można pominąć kwestii związanych z dochodzeniem roszczeń, związanych z twórczością pracowniczą. Sprawy tego typu zasadniczo wypełniają zarówno przesłanki z spraw z zakresu prawa pracy, jak i spraw z zakresu własności intelektualnej. Jak wynika z analiz, przedstawionych w niniejszej rozprawie, prowadzi to do konieczności zastosowania w sprawach o ochronę praw autorskich do utworów pracowniczych, w tym w sprawach o wynagrodzenie, trybu postępowania odrębnego w sprawach własności intelektualnej, przy zastosowaniu w zakresie nieuregulowanym, wprost, przepisów prawa pracy.

Przedstawione zagadnienia, szczegółowe opracowane w części zasadniczej niniejszej rozprawy, prowadzą do wniosku o prawdziwości postawionej na wstępie tezy, że regulacje prawne związane z twórczością pracowniczą, rozumianą jako wykonywanie w ramach obowiązków pracowniczych utworów, w niedostateczny sposób chronią prawa stron stosunku pracy.

WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH

AKTY PRAWNE MIĘDZYNARODOWE:

- 1) *Konwencja Berneńska o ochronie dzieł literackich i artystycznych z dnia 9 września 1886 r., przejrzana w Berlinie dnia 13 listopada 1908 r. i w Rzymie dnia 2 czerwca 1928 r. (Dz. U. z 1935 r. Nr 84, poz. 515 z późn. zm.).*
- 2) *Konwencja (nr 100) dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjęta w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238).*
- 3) *Konwencja (nr 95) dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234).*

AKTY PRAWNE UNII EUROPEJSKIEJ:

- 1) *Dyrektywa 96/9/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 1996 r. w sprawie ochrony prawnej baz danych (Dz. U. UE. L. z 1996 r. Nr 77, str. 20 z późn. zm.).*
- 2) *Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, Dziennik Urzędowy L 082 , 22/03/2001 P. 0016 – 0020.*
- 3) *Dyrektywa 2004/48/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie egzekwowania praw własności intelektualnej (Dz. U. UE. L. z 2004 r. Nr 157, s. 45).*
- 4) *Dyrektywa 2006/116/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. w sprawie czasu ochrony prawa autorskiego i niektórych praw pokrewnych (wersja ujednolicona) (Dz. U. UE. L. z 2006 r. Nr 372, str. 12 z późn. zm.).*
- 5) *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/24/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie ochrony prawnej programów komputerowych L 111/16, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 5.5.2009*

- 6) *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z 17.04.2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym oraz zmiany dyrektyw 96/9/WE i 2001/29/WE (Dz.Urz. UE L 130, s. 92).*
- 7) *Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 187, str. 1 z późn. zm.).*

AKTY PRAWNE POLSKIE:

- 1) *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).*
- 2) *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).*
- 3) *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.).*
- 4) *Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138 z późn. zm.).*
- 5) *Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1467 z późn. zm.).*
- 6) *Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.).*
- 7) *Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2509).*
- 8) *Ustawa o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 288).*
- 9) *Ustawa z 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1317).*
- 10) *Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).*
- 11) *Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1009 z późn. zm.).*
- 12) *Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 633 z późn. zm.).*
- 13) *Ustawa z dnia 9 kwietnia 2015 r. o zmianie ustawy o statystyce publicznej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 855).*

- 14) *Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240).*
- 15) *Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110).*
- 16) *Ustawa z dnia 15 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz.U. 2018, poz. 1291).*
- 17) *Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 479 z późn. zm.).*
- 18) *Ustawa z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 57).*
- 19) *Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.).*
- 20) *Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).*
- 21) *Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1691).*
- 22) *Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2019.1282 t.j.).*
- 23) *Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2098).*
- 24) *Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854).*
- 25) *Ustawa z dnia 24 października 2012 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. poz. 1278).*
- 26) *Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1732 z późn. zm.).*
- 27) *Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 194 z późn. zm.).*

- 28) *Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2647 z późn. zm.).*
- 29) *Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz.U.2017.2175).*
- 30) *Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1520 z późn. zm.).*
- 31) *Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1669 z późn. zm.).*
- 32) *Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498).*
- 33) *Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.).*
- 34) *Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 170).*
- 35) *Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 170).*
- 36) *Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608).*
- 37) *Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 166).*
- 38) *Ustawa z dnia 9 czerwca 2000 r. o zmianie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. Nr 53, poz. 637).*
- 39) *Ustawa z dnia 9 czerwca 2000 r. o zmianie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. Nr 53, poz. 637).*
- 40) *Ustawa z dnia 9 kwietnia 2015 r. o zmianie ustawy o statystyce publicznej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 855).*
- 41) *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 927).*

- 42) *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).*
- 43) *Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2017 (Dz. U. poz. 837 z późn. zm.).*
- 44) *Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 marca 2012 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012 (Dz. U. poz. 446 z późn. zm.).*
- 45) *Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 marca 2012 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012 (Dz. U. poz. 446 z późn. zm.).*
- 46) *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 927).*

AKTY PRAWNE NIEOBOWIĄZUJĄCE:

- 1) *Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz.U. 2010 Nr 96, poz. 615, t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 87), uchylona.*
- 2) *Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.2012 r., poz. 572 t.j.), uchylona.*
- 3) *Ustawa z 29 marca 1926 r. o prawie autorskim (Dz.U.1935 r., nr 36, poz. 260 t.j.), uchylona.*
- 4) *Ustawa z dnia 10 lipca 1952 r. o prawie autorskim (Dz.U. 1952 Nr 34, poz. 234), uchylona.*

- 5) *Rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych* (Dz. U. Nr 43, poz. 259 z późn. zm.), uchylone.

AKTA PRAWA OBCEGO

- 1) *Gesetz über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte, ustawa z dnia 9 września 1965 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych*; weszła w życie w dniu 1 stycznia 1966 r. – akt prawa niemieckiego.
- 2) *Code de Droit Economique* z dnia 19.04.2014 r. – akt prawa belgijskiego.
- 3) *Le code de la propriété intellectuelle* 92-597 1 lipca 1992 – akt prawa francuskiego.
- 4) *Copyright, Designs and Patents Act* 1988, c. 48 – akt prawa Wielkiej Brytanii.
- 5) *The Copyright Act* (Act No. 39 of 1899) – akt prawa Stanów Zjednoczonych Ameryki.
- 6) Number 28 of 2000 Copyright And Related Rights Act – akt prawa irlandzkiego
- 7) *Copyright Act* (R.S.C., 1985, c. C-42) – akt prawa kanadyjskiego.
- 8) *Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima pročišćeni tekst zakona* NN 167/03, 79/07, 80/11, 125/11, 141/13, 127/14, 62/17, 96/18 – akt prawa chorwackiego.
- 9) *Legge 22 aprile 1941, n. 633 Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio. (041U0633)* – akt prawa włoskiego.
- 10) *Królewski Dekret Legislacyjny* 1/1996 z dnia 12 kwietnia zatwierdzający jednolity tekst ustawy Prawo własności intelektualnej – akt prawa hiszpańskiego.

ORZECZNICTWO SĄDÓW MIĘDZYNARODOWYCH

1. Wyrok TSUE z 18.03.1986 r. w sprawie C-24/85 Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV
2. Wyrok TS z 7.03.1996 r., C-171/94, Albert Merckx I Patrick Neuhuys V. Ford Motors Company Belgium SA, ECR 1996, nr 3, poz. I-1253., LEX nr 114535
3. Wyrok TS z 11.03.1997 r., C-13/95, Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice, ECR 1997, LEX nr 113290.
4. Wyrok TS z 22.06.2017 r., C-126/16, Federatie Nederlandse Vakvereniging, I In. V. Smallsteps Bv, Zotsis 2017, nr 6, poz. I-489, LEX nr 2307961.
5. Wyrok TS z 12.09.2019 r. C-683/17, Legalis nr 2236012.

ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO I TRYBUNAŁU KONTYTUCYJNEGO

1. Uchwała SN z 26.07.1974 r., III PZP 22/74, Legalis nr 18191.
2. Uchwała 7 sędziów SN - zasada prawna z 22.11.1974 r. III PZP 35/74 Legalis nr 18411.
3. Uchwała SN (7) - zasada prawna z 22.11.1974 r. III PZP 35/74 Legalis nr 18411.
4. Uchwała SN (7) z 22.11.1974 r., III PZP 35/74, LEX nr 15400.
5. Uchwała SN z 12.10.1976 r., I PZP 49/76, LEX nr 12433.
6. Uchwała SN z 22.04.1977 r., I PZP 5/77, Legalis nr 20033.
7. Uchwała SN z 4.05.1979 r., I PZP 5/79, LEX nr 13506.
8. Uchwała SN z 26.03.1986 r., III PZP 17/86, LEX nr 12958.
9. Uchwała SN z 5.08.1986 r., III PZP 48/86, LEX nr 12976.
10. Uchwała SN (7) z 30.12.1986 r. III PZP 42/86 Legalis 25663.
11. Uchwała SN z 30.12.1986 r., III PZP 42/86, LEX nr 12980.
12. Uchwała SN z 17.07.1987 r., III PZP 27/87, Legalis nr 25924.
13. Uchwała SN z 3.02.1989 r., III PZP 54/88, Legalis nr 26561.
14. Uchwała SN z 20.09.1990 r., III PZP 14/90, Legalis nr 27038.
15. Uchwała SN (7) z 23.02.1993 r. I PZP 37/92 Legalis nr 27996.
16. Uchwała SN (7) z 23.02.1993 r. I PZP 37/92 Legalis nr 27996.
17. Uchwała SN z 23.02.1993 r., I PZP 37/92, LEX nr 13278.
18. Uchwała SN(7) z 16.07.1993 r., I PZP 28/93, LEX nr 3943.
19. Uchwała SN z 28.04.1994 r. I PZP 6/94, Legalis 28604.
20. Uchwała SN z 9.11.1994 r., I PZP 46/94, Legalis nr 28951.
21. Uchwała SN z 8.03.1995 r., I PZP 7/95, Legalis nr 29176.
22. Uchwała SN z 24.10.1997 r. III ZP 35/97, LEX nr 33084.
23. Uchwała SN z 11.03.1998 r., III ZP 3/98, LEX nr 32567.
24. Uchwała SN(7) z 23.5.2001 r. III ZP 25/00, Legalis nr 49649.
25. Uchwała SN z 7.08.2001 r., III ZP 13/01, Legalis nr 50320.
26. Uchwała SN z 19.09.2002 r., III PZP 18/02, Legalis nr 54716.
27. Uchwała SN z 26.11.2002 r., III PZP 21/02, LEX nr 55834.
28. Uchwała SN z 29.07.2003 r. III PZP 8/03, Legalis nr 57632.
29. Uchwała SN z 11.1.2005 r., I PZP 11/04, Legalis nr 66651.
30. Uchwała SN z dnia 27.04.2005 r., II UZP 2/2005, Legalis nr 68453.
31. Uchwała SN z 15.12.2005 r., I KZP 34/05, LEX nr 164200.
32. Uchwała SN z 23.05.2006 r., III PZP 2/06, Legalis nr 74447.
33. Uchwała SN z 27.03.2007 r., II PZP 2/07, LEX nr 231037.
34. Uchwała SN z 08.01.2008 r., II PZP 8/07, Legalis nr 92404.
35. Uchwała SN z 17.09.2008 r. III CZP 78/08, LEX nr 446649.
36. Uchwała SN z 02.09.2009 r., II UZP 6/09, Legalis nr 165647.
37. Uchwała SN z 14.02.2012 r., III UZP 4/11, LEX nr 1108381.
38. Wyrok TK z 02.07.2012 r. P 35/10, Legalis nr 491831.
39. Uchwała SN (7) z 17.01.2013 r. II PZP 4/12, Legalis nr 551646.
40. Uchwała SN (7) z 28.3.2013 r., III PZP 1/13, Legalis nr 607833
41. Uchwała SN z 18.11.2014 r., II PZP 2/14, LEX nr 1540010.
42. Uchwała SN z 6.05.2015 r. III PZP 2/15, LEX nr 1676374.
43. Uchwała SN (7) - zasada prawna z dnia 16.03.2016 r. III PZP 8/15, Legalis nr 1409478.
44. Uchwała SN (7) z 16.03.2016 r., III PZP 8/15, LEX nr 2001861.
45. Uchwały SN (7) - zasada prawna z 16.03.2016 r. III PZP 8/15, Legalis nr 1409478.
46. Uchwała SN z 20.09.2018 r. I KZP 5/18, LEX nr 2549479.

47. Postanowienie SN z 11.04.1973 r., I CZ 36/73, LEX nr 1662.
48. Postanowienie SN z 5.09.1974 r., I PZ 43/74, LEX nr 16323.
49. Postanowienie SN z 5.02.1986 r., IV PZ 5/86, LEX nr 12949.
50. Postanowienie SN z 20.05.1988 r., I PZ 11/88, LEX nr 13148.
51. Postanowienie SN z 16.03.2000 r., I PKN 723/99, LEX nr 43776.
52. Postanowienie SN z 14.02.2007 r., III PZ 7/06, LEX nr 1017539.
53. Postanowienie SN z 18.01.2008 r., II PK 269/07, LEX nr 865928.
54. Postanowienie SN z 14.11.2008 r., II PK 180/08, LEX nr 1768822.
55. Postanowienie SN z 14.09.2012 r., I UK 220/12, LEX nr 1675400.
56. Postanowienie SN z 16.10.2012 r. I UK 280/12 Legalis nr 2556239.
57. Postanowienie SN z 24.01.2013 r. V CSK 79/12, LEX nr 1296718.
58. Postanowienie SN z 4.4.2013 r., III UK 100/12, Legalis nr 736714.
59. Postanowienie SN z 9.10.2013 r., I PK 123/13, LEX nr 1554884.
60. Postanowienie SN z 14.10.2013 r., II PZ 25/13, Legalis nr 848137.
61. Postanowienie SN z 17.06.2014 r., II UZ 34/14, Legalis nr 1047172.
62. Postanowienie SN z 26.02.2015 r., III CZ 6/15, LEX nr 1659242.
63. Postanowienie SN z 22.06.2015 r. I Uz 3/15 Legalis nr 1325785.
64. Postanowienie SN z 16.01.2019 r. I UZ 53/18 Legalis nr 1865247.
65. Postanowienie SN z 28.03.2019 r., I PK 88/18 Legalis nr 1894263.
66. Postanowienie SN z 25.06.2019 r. II PK 183/18, Legalis nr 1951377.
67. Postanowienie SN z 5.08.2020 r., II PK 53/19, LEX nr 3053521.
68. Postanowienie SN z 22.10.2020 r. III UK 501/19 Legalis nr 2496651.
69. Postanowienie SN z 17.11.2020 r. I PK 236/19, Legalis nr 2496749.
70. Postanowienie SN z 09.03.2021 r. III USK 51/21, Legalis nr 2543663.
71. Postanowienie SN z 14.09.2021 r., III PSK 104/21, LEX nr 3404233.
72. Postanowienie SN z 11.01.2022 r. I PSK 214/21, Legalis nr 2691765.
73. Postanowienie SN z 23.03.2022 r., I PSK 233/21, LEX nr 3417290.
74. Postanowienie SN z 23.03.2022 r., I PSK 222/21, LEX nr 3417283.
75. Wyrok SN z 6.12.1972 r., I PR 352/72, Legalis nr 16764.
76. Wyrok SN z 22.03.1973 r., I CR 3/73, LEX nr 63268.
77. Wyrok SN z 25.04.1973 r. I CR 91/73, Legalis nr 17106.
78. Wyrok SN z 14.11.1973 r. II CR 531/73, LEX nr 64159.
79. Wyrok SN z 6.12.1973 r., I PR 493/73, Legalis nr 17561.
80. Wyrok SN z 25.10.1974 r., III PRN 38/74, LEX nr 12327.
81. Wyrok SN z 31.10.1975 I CR 624/75, Legalis 19073.
82. Wyrok SN z 19.02.1976 r., III PR 21/76, LEX nr 14772.
83. Wyrok SN z 04.04.1979 r., I PR 13/79, LEX nr 12585.
84. Wyrok SN z 03.10.1979 r., I PRN 128/79, LEX nr 12605.
85. Wyrok SN z 28.11.1980 r., IV CR 475/80, LEX nr 2632.
86. Wyrok SN z 20.08.1984 r., I CR 242/84, LEX nr 8609.
87. Wyrok SN z 20.06.1988 r. II CR 178/88, Legalis nr 70249.
88. Wyrok SN z 10.10.1990 r., I PR 290/90, LEX nr 1671841.
89. Wyrok SN z 21.12.1992 r. I PRN 52/92, LEX nr 14963.
90. Wyrok SN z 21.07.1994 r., I PRN 48/94, Legalis nr 28744.
91. Wyrok SN z 17.05.1995 r., I PRN 9/95, Legalis nr 29292.
92. Wyrok SN z 29.08.1995 r. I PRN 38/95, LEX nr 23557.
93. Wyrok SN z 7.11.1995 r., I PRN 84/95, Legalis nr 29615.
94. Wyrok SN z 20.11.1996 r. I PKN 21/96, LEX nr 192324.
95. Wyrok SN z 17.12.1996 r., II UKN 37/96, Legalis nr 30455.
96. Wyrok SN z 5.02.1997 r., II UKN 86/96, Legalis nr 30632.

97. Wyrok SN z 28.04.1997 r., I PKN 122/97, Legalis nr 31070.
98. Wyrok SN z 28.04.1997 r., I PKN 116/97, LEX nr 31537.
99. Wyrok SN z 11.06.1997 r. I PKN 201/97, Legalis nr 42670.
100. Wyrok SN z 19.12.1997 r. I PKN 448/97, Legalis nr 32074.
101. Wyrok SN z 07.01.1998 r. I PKN 457/97, LEX nr 34185.
102. Wyrok SN z 19.01.1998 r., I PKN 482/97, LEX nr 34282.
103. Wyrok SN z 01.04.1998 r., II UKN 518/97, Legalis nr 42932.
104. Wyrok SN z 22.04.1998 r., I PKN 55/98, Legalis nr 43369.
105. Wyrok SN z 13.05.1998 r. I PKN 101/98, Legalis nr 43283.
106. Wyrok SN z 26.06.1998 r. I PKN 196/98, Legalis nr 43418.
107. Wyrok SN z 8.07.1998 r., III SA 1686/97, Legalis nr 42246.
108. Wyrok SN z 03.09.1998 r., I CKN 818/97, LEX nr 34231.
109. Wyrok SN z 28.10.1998 r., I PKN 416/98, Legalis nr 43771.
110. Wyrok SN z 26.11.1998 r., I PKN 458/98, Legalis nr 44178.
111. Wyrok SN z 04.12.1998 r. I PKN 484/98, Legalis nr 45188.
112. Wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 511/98, Legalis nr 45780.
113. Wyrok SN z 05.05.1999 r., I PKN 665/98, Legalis nr 47151.
114. wyrok SN z 05.08.1999 r. II UKN 68/99, Legalis 46597.
115. Wyrok SN z 07.09.1999 r. I PKN 277/99, Legalis 48650.
116. Wyrok SN z 10.11.1999 r., I PKN 342/99, Legalis nr 49043.
117. Wyrok SN z 01.02.2000 r., I PKN 508/99, Legalis nr 49752.
118. Wyrok SN z 04.04.2000 r., I PKN 516/99, Legalis nr 47739.
119. Wyrok SN z 22.09.2000 r., I PKN 33/00, Legalis nr 49529.
120. wyrok SN z 5.01.2001 r., V CKN 499/00, LEX nr 53112.
121. Wyrok SN z 9.01.2001 r., I PKN 493/00, Legalis nr 54359.
122. Wyrok SN z 14.03.2001 r., II UKN 274/00, Legalis nr 50744.
123. Wyrok SN z 14.03.2001 r., II UKN 268/2000, LEX nr 551026.
124. Wyrok SN z 5.02.2002 r., I PKN 669/01, LEX nr 560521.
125. Wyrok SN z 14.02.2002 r. I PKN 876/00, Legalis nr 62131.
126. Wyrok SN z 18.06.2002 r, I PKN 171/01, Legalis 62045.
127. Wyrok SN z 02.10.2002 r., I PKN 374/01, Legalis nr 55941.
128. Wyrok SN z 9.10.2002 r. IV CKN 1402/00, Legalis nr 59130.
129. wyrok SN z 15.11.2002 r. II CKN 1289/00, Legalis nr 57092.
130. Wyrok SN z 19.12.2002 r., II CKN 167/01, LEX nr 75353.
131. Wyrok SN z 26.02.2003 r. I PK 149/02, Legalis nr 64601.
132. Wyrok SN z 26.06.2003 r. V CKN 411/01 Legalis nr 60321.
133. Wyrok SN z 22.08.2003 r., I PK 284/02, Legalis nr 64824.
134. Wyrok SN z 12.02.2004 r. I PK 349/03, Legalis nr 66260.
135. Wyrok SN z 17.02.2004 r., I PK 217/03, Legalis nr 63487.
136. Wyrok SN z 25.03.2004 r. II CK 90/03 Legalis nr 64238.
137. Wyrok SN z 12.08.2004 r., III PK 38/04 Legalis nr 64609.
138. Wyrok SN z 09.09.2004 r., I PK 659/03, Legalis 68596.
139. Wyrok SN z 27.10.2004 r., IV CK 135/04, LEX nr 1615046.
140. Wyrok SN z 4.11.2004 r., I PK 25/04, Legalis nr 69620.
141. Wyrok SN z 16.11.2004 r., I PK 36/04, LEX nr 149882.
142. Wyrok SN z 24.11.2004 r., I PK 6/04, Legalis nr 69622.
143. Wyrok SN z 26.01.2005 r. II PK 198/04, LEX nr 317811.
144. Wyrok SN z 17.02.2005 r., II PK 235/04, Legalis nr 70427.
145. Wyrok SN z 30.06.2005 r. IV CK 763/04, Legalis 70467.
146. Wyrok SN z 25.11.2005 r. I UK 68/05, Legalis nr 74199.

147. Wyrok SN z 13.01.2006 r. III CSK 40/05, Legalis nr 73726.
148. Wyrok SN z 25.01.2006 r. I CK 281/05 LEX nr 181263.
149. Wyrok SN z 7.03.2006 r., I PK 146/05, LEX nr 234370.
150. Wyrok SN z 29.05.2006 r. I PK 230/05, Legalis 83516.
151. Wyrok SN z 20 .06. 2006 r. II PK 317/05, Legalis nr 79152.
152. Wyrok SN z 12.07.2006 r. II PK 2/06, Legalis nr 75689.
153. Wyrok SN z 09.08.2006 r. III PK 42/06, Legalis nr 87314.
154. Wyrok SN z 15.09.2006 r. I PK 75/06, Legalis nr 80219.
155. Wyrok SN z 6.10.2006 r. I UK 120/06, Legalis 88072.
156. Wyrok SN z 23.10.2006 r. I PK 110/06, Legalis 79155.
157. Wyrok SN z 29.01.2007 r., II PK 181/06, Legalis nr 96606.
158. Wyrok SN z 5.04.2007 r., I PK 312/06, LEX nr 485849.
159. Wyrok SN z 2.08.2007 r. III PK 24/07 Legalis nr 108554.
160. Wyrok SN z 02.08.2007 r., III UK 26/07 Legalis nr 174123.
161. Wyrok SN z 3.10.2007 r. II CSK 207/07, LEX nr 527097.
162. Wyrok SN z 19.10.2007 r., II PK 76/07, LEX nr 465079.
163. Wyrok SN z 4.01.2008 r. I PK 187/07, Legalis nr 178138.
164. Wyrok SN z 4.03.2008 r., II PK 183/07, LEX nr 459310.
165. Wyrok SN z 26.03.2008 r., I UK 282/07, Legalis 180057.
166. Wyrok SN z 3.06.2008 r., I UK 389/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 268.
167. Wyrok SN z 8.09.2008 r., II PK 180/08, LEX nr 1674454
168. Wyrok SN z 02.10.2008 r. I PK 73/08, Legalis nr 491812.
169. Wyrok SN z 10.10.2008 r., II CSK 232/08, LEX nr 497665.
170. Wyrok SN z 21.10.2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973.
171. Wyrok SN z 05.11.2008 r., I CSK 189/08, LEX nr 548903.
172. Wyrok SN z 27.02.2009 r., V CSK 337/08, LEX nr 488738.
173. Wyrok SN z 24.03.2009 r., I PK 205/08 OSNP 2010/23-24/282.
174. Wyrok SN z 07.04.2009 r., I PK 218/08, LEX nr 504058.
175. Wyrok SN z 09.07.2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035.
176. Wyrok SN z 24.07.2009 r. II CSK 134/09, Legalis nr 175687.
177. Wyrok SN z 24.09.2009 r. II PK 57/09 Legalis nr 287805.
178. Wyrok SN z 24.09.2009 r. II PK 72/09, Legalis nr 285256.
179. Wyrok SN z 16 .10. 2009 r. I PK 89/09, Legalis nr 288284.
180. Wyrok SN z 22.02.2010 r., I UK 259/09, Legalis nr 325810.
181. Wyrok SN z 16.03.2010 r. II PK 191/09, OSNP 2011/17-18/231.
182. Wyrok SN z 13.04.2010 r., I PK 210/09, LEX nr 987058.
183. Wyrok SN z 22.06.2010 r. IV CSK 359/09, LEX nr 694269.
184. Wyrok SN z 21.10.2010 r. IV CSK 118/10, LEX nr 688489.
185. Wyrok SN z 27.10.2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249.
186. wyrok SN z 04.11.2010 r., II PK 110/10, LEX nr 678013.
187. Wyrok SN z 03.12.2010 r. I PK 101/10, LEX nr 737253.
188. Wyrok SN z 02.02.2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844.
189. Wyrok SN z dnia 10.02.2011 r. II PK 194/10, Legalis 427530.
190. Wyrok SN z 25.03.2011 r. IV CSK 504/10, LEX nr 818616.
191. wyrok SN z 06.07.2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560.
192. Wyrok SN z 15.07.2011 r., I PK 10/11, LEX nr 1095813.
193. Wyrok SN z 18.10.2011 r., III UK 22/11, LEX nr 1227536.
194. Wyrok SN z 13.1.2012 r., I CSK 790/10 Legalis nr 443514.
195. wyrok SN 24.02.2012 r. II PK 143/11, LEX nr 1217883.
196. Wyrok SN z 7.03.2012 r. II PK 161/11, Legalis nr 486763.

197. Wyrok SN z 13.03.2012 r., II PK 170/11, Legalis nr 491864.
198. Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 215/11, LEX nr 1313658.
199. Wyrok SN z 11.05.2012 r., I UK 5/12, LEX nr 1222140.
200. Wyrok SN z 23.05.2012 r., I PK 206/11, LEX nr 1219495.
201. Wyrok SN z 14.06.2012 r., I PK 229/11, LEX nr 1232231.
202. Wyrok SN z 14.06.2012 r. I PK 230/11, LEX nr 1243004.
203. Wyrok SN z 7.12.2012 r. II PK 128/12 Legalis nr 672274.
204. Wyrok SN z 06.02.2013 r., I PK 195/12, Legalis nr 669973.
205. Wyrok SN z 7.05.2013 r. I PK 282/12, Legalis nr 747311.
206. Wyrok SN z 16.07.2013 r., II PK 337/12, Legalis nr 787583.
207. Wyrok SN z 03.09.2013 r. I PK 37/13, LEX 1541139.
208. Wyrok SN z 4.09.2013 r., II PK 355/12, LEX nr 1408887.
209. Wyrok SN z 30.10.2013 r., II PK 32/13, LEX nr 1506117.
210. Wyrok SN z 13.11.2013 r. I PK 107/13, Legalis nr 966483
211. Wyrok SN z 6.12.2013 r. I CSK 109/13, Legalis 1066903.
212. Wyrok SN z 06.02.2014 r. II UK 279/13 Legalis nr 797056.
213. Wyrok SN z 13.02.2014 r., I UK 323/13, LEX nr 1455194.
214. Wyrok SN z 19.02.2014 r. V CSK 180/13, LEX nr 1455199
215. Wyrok SN z 6.03.2014 r. V CSK 574/13, Legalis nr 1048654.
216. wyrok SN z 21.03.2014 r. IV CSK 407/13, OSNC 2015/3, poz. 36, LEX nr 1480340.
217. Wyrok SN z 03.04.2014 r. II UK 399/13, Legalis nr 998577.
218. Wyrok SN z 06.05.2014 r. II UK 442/13 Legalis nr 1003026.
219. Wyrok SN z 9.05.2014 r., IPK 276/13, LEX nr 1483571.
220. Wyrok SN z 3.06.2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089.
221. Wyrok SN z 3.06.2014 r. III PK 128/13, Legalis nr 1047185.
222. Wyrok SN z 04.06.2014 r. II UK 447/13 Legalis nr 1034015.
223. Wyrok SN z 4.06.2014 r. II UK 420/13, Legalis nr 1034014.
224. Wyrok SN z 9.07.2014 r. I PK 250/13 Legalis nr 1162498.
225. Wyrok SN z 28.08.2014 r., II UK 12/14, Legalis 1469470.
226. Wyrok SN z 18.12.2014 r. III UK 69/14 LEX nr 1621620.
227. Wyrok SN Izba z 24.02.2015 r. PK 88/14, Legalis nr 1242118.
228. Wyrok SN z 3.03.2015 r., I PK 187/14, LEX nr 1785193.
229. Wyrok SN z 10.03.2015 r. II UK 123/15, niepubl.
230. Wyrok SN z 24.03.2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793.
231. Wyrok SN z 24.06.2015 r. II PK 189/14, Legalis 1303584.
232. Wyrok SN z 2.07.2015 r., III PK 144/14, LEX nr 1938286.
233. Wyrok SN z 24.09.2015 r. II UK 288/14, LEX nr 1929084.
234. Wyrok SN z 04.11.2015 r. I UK 133/15 Legalis nr 1378801.
235. Wyrok SN z 25.02.2016 r., III CSK 115/15, LEX nr 2015632.
236. Wyrok SN z 13.04.2016 r. II PK 81/15, Legalis 1444976.
237. Wyrok SN z 17.05.2016 r., I PK 139/15, Legalis 1472866.
238. Wyrok SN z 19.05.2016 r. II PK 100/15, Legalis nr 1472891.
239. Wyrok SN z 13.9.2016 r., III UK 226/15, Legalis nr 1522327.
240. Wyrok SN z 6.12.2016 r., II UK 439/15, LEX nr 2188634.
241. Wyrok SN z 20.04.2017 r. I PK 153/16, LEX nr 2312486.
242. Wyrok SN z 09.05.2017, II PK 68/16, Legalis 1627668.
243. Wyrok SN z 7.06.2017 r. I PK 176/16, LEX nr 2300072.
244. Wyrok SN z 18.10.2017 r., I PK 278/16, Legalis nr 1705331.
245. Wyrok SN z 18.10.2017 r. I PK 278/16, Legalis nr 1705331.

246. Wyrok SN z 23.01.2018 r. II PK 331/16, Legalis nr 1769512.
247. Wyrok SN z 01.03.2018 r. III UK 37/17 Legalis nr 1782060.
248. Wyrok SN z 18.04.2018 r. II PK 53/17, Legalis nr 1823989.
249. Wyrok SN z 6.12.2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753.
250. Wyrok SN z 15.01.2019 r., II PK 254/17, LEX nr 2605577.
251. Wyrok SN z 14.03.2019 r., II PK 310/17, Legalis nr 1887524.
252. Wyrok SN z 10.04.2019 r., III PK 36/18, LEX nr 2643312.
253. Wyrok SN z 16.05.2019 r., II PK 27/18, LEX nr 2665282.
254. Wyrok SN z 6.02.2020 r., II PK 155/18, LEX nr 3221578.
255. Wyrok SN z 22.09.2020 r. I PK 126/19, Legalis nr 2503164.
256. Wyrok SN z 17.11.2020 r., I PK 80/19, LEX nr 3080309.
257. Wyrok SN z 04.03.2021 r., II USK 24/21, LEX nr 3158137.
258. Wyrok SN z 21.04.2021 r., II PSK 28/21, LEX nr 3229405.
259. Wyrok SN z 17.06.2021 r., II PSK 51/21, LEX nr 3207812.
260. Wyrok SN z 8.02.2022 r., I PSKP 52/21, LEX nr 3343351.
261. Wyrok SN z 27.04.2022 r., I PSKP 51/21, LEX nr 3431711.

ORZECZNICTWO SĄDÓW POWSZECHNYCH

1. Wyrok SA w Warszawie z 30.10.1991 r. I ACr 436/91, LEX nr 62606.
2. Wyrok SA w Rzeszowie z 19.01.1993 r., III APr 1/93, Legalis nr 33079.
3. Wyrok SA w Gdańsku z 29.01.1993 r. I AGCr 369/92 Legalis 33087.
4. Wyrok SA w Rzeszowie z 4.08.1994 r., III APr 8/94, Legalis nr 33509.
5. Wyrok SA w Krakowie z 07.02.1995 r. I ACr 697/94, LEX nr 62626.
6. Wyrok SA w Warszawie z 29.03.1996 r. I ACr 104/96, LEX nr 62572.
7. Wyrok SA w Krakowie z 29.10.1997 r. I ACa 477/97, LEX nr 533708
8. Wyrok SN z 4.12.1997 r., I PKN 394/97, Legalis nr 31943.
9. Wyrok SA w Krakowie z 14.01.2003 r., I ACa 1137/02, LEX nr 82159.
10. Wyrok SA w Krakowie z dnia 5.03.2004 r., I Aca 35/04, LEX nr 127302.
11. Wyrok SA w Warszawie z 11.01.2005 r. I ACa 154/04, LEX 567213
12. Wyrok SA w Poznaniu z 9.11.2006 r., I ACa 490/06, LEX nr 298567.
13. Wyrok SA w Warszawie z 10.01.2007 r., VI ACa 736/06, Legalis nr 420464.
14. Wyrok SA w Warszawie z 25.04.2007 r., I ACa 116/07, LEX nr 558377.
15. Wyrok SA w Warszawie z 17.05.2007 r., III APa 5/07, LEX nr 1645641.
16. Wyrok SA w Poznaniu z 20.02.2008 r., I ACa 87/08, LEX nr 446209.
17. Wyrok SA w Warszawie z 17.04.2008 r., VI ACa 1416/07, LEX nr 1641084.
18. Wyrok SA w Warszawie z 12.11.2008 r. I ACa 227/08, Legalis nr 218603.
19. Wyrok SA w Warszawie z 18.02.2009 r., I ACa 809/08, Legalis nr 397058.
20. Wyrok SA w Katowicach z 4.10.2011 r., V ACa 422/11, LEX nr 1120395.
21. wyrok SA w Gdańsku z 22.02.2012 r., V ACa 155/12, LEX nr 1217855.
22. Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 19.04.2012 r., III AUa 188/12, LEX nr 1163533.
23. Wyrok SA w Białymstoku z 31.07.2012 r., I ACa 303/12, LEX nr 1220403.
24. Wyrok SA w Białymstoku z 4.09.2012 r., III APa 7/12, LEX nr 1217657.
25. Wyrok SA w Warszawie z 20.9.2012 r., VI ACa 314/12, Legalis nr 740947.
26. Postanowienie SA w Krakowie z 24.09.2012 r. I ACz 1363/12, Legalis nr 730636.
27. Wyrok SA w Łodzi z 23.10.2012 r., I ACa 755/12, LEX nr 1237069.
28. Wyrok SA w Gdańsku z 8.11.2012 r., I ACa 602/12, LEX nr 1236095.
29. Wyrok SA w Katowicach z 14.12.2012 r., III APa 25/12, LEX nr 1259682.
30. Wyrok SA w Krakowie z 17.12.2012 r. I ACa 970/12, Legalis nr 721887.

31. Wyrok SA w Lublinie z 5.02.2013 r. I ACa 681/12, Legalis nr 733741.
32. Wyrok SA w Lublinie z 9.05.2013 r., III AUa 209/13, LEX nr 1314981.
33. Wyrok SA w Poznaniu z 11.07.2013 r., I ACa 600/13, LEX nr 1375828.
34. Wyrok SA Kraków z 16.07.2013 r., II AUa 24/13, Legalis 736507.
35. Wyrok SA w Białymstoku z 17.09.2013 r., III APa 7/13, LEX nr 1372227.
36. Wyrok SA w Poznaniu z 26.09.2013 r., I ACa 699/13, LEX nr 1381496.
37. Wyrok SA Kraków z 13.11.2013, III AUa 677/13, Legalis nr 747089
38. wyrok SA w Warszawie z 13.03.2014 r., VI ACa 1202/13, LEX nr 1540972.
39. Wyrok SA w Białymstoku z dnia 10.06.2014 r. III AUa 2083/13, Legalis nr 993723.
40. Wyrok SA w Białymstoku z dnia 12.06.2014 r. III AUa 2101/13, Legalis nr 1061984.
41. Wyrok SA w Białymstoku z 02.09.2014 r., III AUa 200/14, LEX nr 1506644.
42. Wyrok SA w Szczecinie z 25.09.2014 r. I ACa 574/14 LEX nr 1587351.
43. Wyrok SA w Białymstoku z 21.10.2014 r., III AUa 441/14, LEX nr 1548399.
44. Wyrok SA w Katowicach z 22.10.2014 r., V ACa 273/14, LEX nr 1551958.
45. Postanowienie SO w Gliwicach z 20.11.2014 r. III Cz 1475/14, Legalis nr 2032988.
46. Wyrok SA w Białymstoku z 10.03.2015 r. III AUa 1171/14, Legalis nr 1231439.
47. Wyrok SA w Gdańsku z 15.03.2016 r. III AUa 2009/15 LEX nr 2023647.
48. Wyrok SA w Katowicach z 17.03.2016 r. I ACa 1028/15, Legalis nr 1445746.
49. Postanowienie SA w Krakowie z 04.04.2016 r., I ACz 473/16, Legalis nr 1435218.
50. Wyrok SA w Katowicach z 14.04.2016 r. II AKa 74/16, Legalis nr 2027116.
51. Wyrok SA w Warszawie z 24.05.2016 r., VI ACa 293/15, LEX nr 2081565.
52. Wyrok SR we Wrocławiu z 15.06.2016 r., X P 1007/15, LEX nr 2074065.
53. Wyrok SA w Warszawie z 14.10.2016 r., VI ACa 1001/15, Legalis 1546554.
54. Wyrok SA w Poznaniu z 11.05.2017 r., III AUa 1216/16, LEX nr 3030796.
55. Wyrok SA w Krakowie z 9.11.2017 r., III APa 21/17, LEX nr 2402525.
56. Wyrok SA w Białymstoku z 27.11.2017 r., III APa 4/17, LEX nr 2423331.
57. Wyrok SA w Krakowie z 9.02.2018 r., III APa 27/17, LEX nr 2686133.
58. Wyrok SA w Warszawie z 10.04.2018 r., V ACa 347/17, LEX nr 2497328
59. Wyrok SA w Warszawie z 20.06.2018 r., V ACa 18/17, LEX nr 2519434.
60. Wyrok SA w Warszawie z 30.07.2018 r. VI ACa 531/16, LEX nr 2668748.
61. Wyrok SA w Szczecinie z 27.09.2018 r., III APo 2/18, LEX nr 2668148.
62. Wyrok SA w Białymstoku z 20.03.2019 r., I ACa 841/18, LEX nr 2722031.
63. Wyrok SA w Warszawie z 6.06.2019 r., III APa 11/19, LEX nr 2704892.
64. Wyrok SA w Warszawie w wyroku z 24.10.2019 r. I ACa 651/18, Legalis 2264743.
65. Wyrok SA w Krakowie z 29.11.2019 r., III AUa 1168/17, LEX nr 2774751.
66. Wyrok SA w Warszawie z 03.09.2020 r., V ACa 29/20, LEX nr 3069836.
67. Wyrok SA w Warszawie z 14.10.2020 r., III AUa 716/19, LEX nr 3108425.
68. Wyrok SA w Białymstoku z dnia 03.03.2021 r. III AUa 497/20, Legalis nr 2559857.
69. Wyrok SA w Warszawie z 13.04.2021 r., I ACa 93/21, LEX nr 3189041.
70. Wyrok SR w Warszawie z 10.03.2015 r., VII P 1302/13, LEX nr 2392199.
71. Wyrok SO w Siedlcach z 26.05.2015 r., IV Pa 54/13, LEX nr 1940488.
72. Wyrok SO w Szczecinie z 6.12.2016 r., II Ca 1562/16, LEX nr 2382149;
73. Wyrok SR w Kętrzynie z 29.12.2016 r., IV P 58/16, LEX nr 2337728.
74. Wyrok SR w Kętrzynie z 29.12.2016 r., IV P 54/16, LEX nr 2337730.

75. Wyrok SO w Poznaniu z 27.03.2018 r., XII C 2280/16, LEX nr 2488023.
76. Wyrok SO w Łodzi z 5.06.2018 r., X GC 1014/16, LEX nr 2521929.
77. Wyrok SO w Łodzi z 22.02.2019 r., XIII Ga 1059/18, LEX nr 2630365.
78. Wyrok SR w Człuchowie z 22.09.2020 r., IV P 80/19, LEX nr 3068977.
79. Wyrok SR w Człuchowie z 30.10.2020 r., IV P 28/20, LEX nr 3104393.
80. Wyrok SR w Żarach z 25.11.2020 r., IV P 3/20, LEX nr 3101651.
81. Zarządzenie SR Szczecin-Centrum w Szczecinie z 26.01.2021 sygn. akt IX P 106/19,
http://orzeczenia.ms.gov.pl/details/honorarium/155515300004521_IX_P_000106_2019_Uz_2021-01-26_001, dostęp z 04.12.2022 r. godz. 16:18.
82. Wyrok SR w Warszawie z 20.05.2021 r., VI P 92/17, LEX nr 3380282.

ORZECZNICTWO SĄDÓW ADMINISTRACYJNYCH

1. Uchwała Składu Siedmiu Sędziów NSA z 12.10.1998 r., FPS 6/98, Legalis 214803.
2. Wyrok NSA z 07.02.2019 r., II FSK 422/17, LEX nr 2642709.
3. Wyrok NSA z 05.06.1991 r. II SA 35/91, Legalis nr 36876.
4. Postanowienie NSA w Warszawie z 5.1.1995 r., II SAB 82/94, Legalis nr 39113.
5. Wyrok NSA w Szczecinie z 22.02.2001 r., SA/Sz 1966/99, LEX nr 49813.
6. Wyrok NSA w Szczecinie z 22.02.2001 r., SA/Sz 1967/99, LEX nr 49814.
7. Wyrok NSA w Łodzi z 19.06.2002 r., I SA/Łd 1991/00, LEX nr 76478.
8. Wyrok NSA z 13.03.2007, I OSK 630/06, LEX nr 330453.
9. Wyrok NSA z 12.03.2010 r., sygn. akt II FSK 1791/08, LEX nr 595971.
10. Wyrok NSA z 12.03.2010 r., II FSK 1791/08, LEX nr 595971.
11. Wyrok NSA z 30.06.2010 r., I OSK 78/10, LEX nr 595529.
12. Wyrok NSA z 16.09.2010 r., II FSK 839/09, LEX nr 745894.
13. Wyrok NSA z 29.04.2011 r., II FSK 2217/09, LEX nr 1081354.
14. Wyrok NSA z 11.03.2015 r., II FSK 459/13, LEX nr 1675471.
15. Wyrok NSA z 01.02.2017 r. I OSK 1745/16 Legalis nr 1901291.
16. Wyrok NSA z 26.04.2017 r., II FSK 217/15, LEX nr 2307510.
17. Wyrok NSA w Warszawie z 6.10.2017 r., II FSK 2462/15, LEX nr 2393123.
18. Wyrok NSA z 7.02.2019 r., II FSK 422/17, LEX nr 2642709.
19. Wyrok NSA z 07.03.2019 r. II FSK 769/17 LEX nr 2642688.
20. Wyrok NSA z 17.04.2019 r., II FSK 1339/17, LEX nr 2676390.
21. Wyrok NSA z 2.02.2021 r., II FSK 2693/20, Legalis nr 2606636.
22. Wyrok NSA z 7.04.2021 r., II FSK 3277/18, LEX nr 3199993 .
23. Wyrok NSA z 28.04.2021 r. II FSK 2696/18, Legalis nr 2616020.
24. Wyrok NSA z 6.05.2021 r. II FSK 3110/19, Legalis nr 2646992.
25. Wyrok NSA z 28.05.2021 r., II FSK 3717/18, LEX nr 3206229.
26. Wyrok NSA z 16.06.2021 r., II FSK 3303/18, LEX nr 3193010.
27. Wyrok NSA z 29.06.2021 r., II FSK 3756/18, LEX nr 3243735.
28. Wyrok NSA z 24.08.2021 r., II FSK 2351/20, LEX nr 3244082.
29. Wyrok NSA z 9.12.2021 r., II FSK 678/19, LEX nr 3336044.
30. Wyrok NSA z 12.04.2022 r., II FSK 1557/19, LEX nr 3349119.
31. Wyrok WSA w Warszawie z 11.02.2011 r., III SA/Wa 1219/10, LEX nr 1126700.
32. Wyrok WSA w Poznaniu z 20.12.2017 r., I SA/Po 1056/17, LEX nr 2430365.
33. Wyrok WSA w Szczecinie z 16.02.2005 r., I SA/Sz 439/04 Legalis 314685.
34. Wyrok WSA w Warszawie z 28.01.2008 r., III SA/Wa 1987/07, LEX nr 394627.

35. Wyrok WSA w Warszawie z 26.06.2008 r., III SA/Wa 266/08, LEX nr 402907.
36. Wyrok WSA siedzibą w Warszawie z 14.04.2009 r. III SA/Wa 3132/08, Legalis nr 211395.
37. Wyrok WSA w Warszawie z 03.07.2009 r. III SA/Wa 34/09, Legalis nr 249047.
38. Wyrok WSA w Warszawie z 15.01.2010 r., III SA/Wa 1314/09, LEX nr 686641.
39. Wyrok WSA we Wrocławiu z 7.05.2010 r., I SA/Wr 253/10, LEX nr 662546.
40. Wyrok WSA w Warszawie z 22.11.2010 r., III SA/Wa 223/10, LEX nr 1148202.
41. Wyrok WSA w Warszawie z 11.02.2011 r., III SA/Wa 1219/10, LEX nr 1126700.
42. Wyrok WSA w Warszawie z 11.02.2011 r., III SA/Wa 1219/10, LEX nr 1126700.
43. Wyrok WSA w Rzeszowie z 6.11.2012 r., I SA/Rz 809/12, LEX nr 1239898.
44. Wyrok WSA w Kielcach z 4.09.2014 r., I SA/Ke 411/14, LEX nr 1512401.
45. Wyrok WSA w Kielcach z 4.09.2014 r., I SA/Ke 414/14, LEX nr 1512402.
46. Wyrok WSA w Warszawie z 17.03.2015 r., III SA/Wa 2134/14, LEX nr 1729316.
47. Wyrok WSA w Warszawie z 17.03.2015 r., III SA/Wa 2134/14, LEX nr 1729316.
48. Wyrok WSA w Szczecinie z 05.11.2015 r., I SA/Sz 576/15, LEX nr 1935907.
49. Wyrok WSA w Gdańsku z 2.08.2016 r., I SA/Gd 623/16, LEX nr 2090948.
50. Wyrok WSA w Krakowie z 14.09.2016 r., I SA/Kr 583/16, LEX nr 2136396.
51. Wyrok WSA w Poznaniu z 29.11.2016 r., I SA/Po 657/16, LEX nr 2160689.
52. Wyrok WSA w Poznaniu z 29.11.2016 r., I SA/Po 657/16, LEX nr 2160689.
53. Wyrok WSA w Krakowie z 26.04.2017 r., I SA/Kr 300/17, LEX nr 2315764.
54. Wyrok WSA w Gdańsku z 28.11.2017 r., I SA/Gd 1159/17, LEX nr 2415136.
55. Wyrok WSA w Gdańsku z 12.12.2017 r., I SA/Gd 1485/17, LEX nr 2424591.
56. Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 13.12.2017 r. I SA/Gd 1436/17, Legalis nr 1729415.
57. Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 13.12.2017 r. I SA/Gd 1436/17, Legalis nr 1729415.
58. Wyrok SN z 23.01.2018 r. II PK 331/16, Legalis nr 1769512.
59. Wyrok WSA w Poznaniu z dnia 24 .01. 2018 r. I SA/Po 831/17, Legalis nr 1721493.
60. Wyrok WSA w Poznaniu z dnia 24.01.2018 r. I SA/Po 831/17, Legalis nr 1721493.
61. Wyrok WSA w Opolu z 25.04.2018 r. I SA/Op 78/18, Legalis nr 1777012.
62. Wyrok WSA w Warszawie z 25.02.2019 r., III SA/Wa 1211/18, LEX nr 2652657.
63. Wyrok WSA w Szczecinie z 16.02.2005 r., I SA/Sz 439/04 Legalis nr 314685.
64. Wyrok WSA w Warszawie z 12.12.2006 r., III SA/Wa 1681/06, LEX nr 328557.
65. Wyrok WSA w Warszawie z 28.01.2008 r., III SA/Wa 1987/07, LEX nr 394627.
66. Wyrok WSA w Rzeszowie z 3.07.2008 r., I SA/Rz 462/08, LEX nr 479719.
67. Wyrok WSA siedzibą w Warszawie z 14.04.2009 r. III SA/Wa 3132/08, Legalis nr 211395.
68. Wyrok WSA w Warszawie z 03.07.2009 r. III SA/Wa 34/09, Legalis nr 249047.
69. Wyrok WSA w Warszawie z 15.01.2010 r., III SA/Wa 1314/09, LEX nr 686641.
70. Wyrok WSA we Wrocławiu z 7.05.2010 r., I SA/Wr 253/10, LEX nr 662546.
71. Wyrok WSA w Warszawie z 22.11.2010 r., III SA/Wa 223/10, LEX nr 1148202.
72. Wyrok WSA w Warszawie z 11.02.2011 r., III SA/Wa 1219/10, LEX nr 1126700.

73. Wyrok WSA w Rzeszowie z 6.11.2012 r., I SA/Rz 809/12, LEX nr 1239898.
74. Wyrok WSA w Kielcach z 4.09.2014 r., I SA/Ke 411/14, LEX nr 1512401.
75. Wyrok WSA w Kielcach z 4.09.2014 r., I SA/Ke 414/14, LEX nr 1512402.
76. Wyrok WSA w Warszawie z 17.03.2015 r., III SA/Wa 2134/14, LEX nr 1729316.
77. Wyrok WSA w Szczecinie z 05.11.2015 r., I SA/Sz 576/15, LEX nr 1935907.
78. Wyrok WSA w Gdańsku z 2.08.2016 r., I SA/Gd 623/16, LEX nr 2090948.
79. Wyrok WSA w Krakowie z 14.09.2016 r., I SA/Kr 583/16, LEX nr 2136396.
80. Wyrok WSA w Poznaniu z 29.11.2016 r., I SA/Po 657/16, LEX nr 2160689.
81. Wyrok WSA w Krakowie z 26.04.2017 r., I SA/Kr 300/17, LEX nr 2315764.
82. Wyrok WSA w Gdańsku z 28.11.2017 r., I SA/Gd 1159/17, LEX nr 2415136.
83. Wyrok WSA w Gdańsku z 12.12.2017 r., I SA/Gd 1485/17, LEX nr 2424591.
84. Wyrok WSA w Gdańsku z 13.12.2017 r. I SA/Gd 1436/17, Legalis nr 1729415.
85. Wyrok WSA w Poznaniu z 20.12.2017 r., I SA/Po 1056/17, LEX nr 2430365.
86. Wyrok WSA w Poznaniu z 24.01.2018 r. I SA/Po 831/17, Legalis nr 1721493.
87. Wyrok WSA w Opolu z 25.04.2018 r. I SA/Op 78/18, Legalis nr 1777012.
88. Wyrok WSA w Warszawie z 25.02.2019 r., III SA/Wa 1211/18, LEX nr 2652657.
89. Wyrok WSA w Gliwicach z 20.12.2021 r., I SA/Gl 1373/21, LEX nr 3291019.

BIBLIOGRAFIA

1. Aleksiejuk P., Wojarska-Aleksiejuk K., *Ustawa o zarządzie sukcesyjnym w kontekście sukcesji firm rodzinnych w Polsce*, „Nowy Przegląd Notarialny”, nr 1, 2019.
2. Antoniak-Tęskna P. [w:] *Organizowanie i prowadzenie działalności kulturalnej. Komentarz*, LEX/el. 2019, art. 26(a). <https://sip.lex.pl/#/commentary/587799008/596448/antoniak-teskna-patrycja-organizowanie-i-prowadzenie-dzialalnosci-kulturalnej-komentarz?cm=URELATIONS> [dostęp: 2022-06-06 08:35] – wydanie wyłącznie elektroniczne.
3. Auleytner A., *Ochrona praw autorskich i pokrewnych a zasady swobodnego przepływu towarów i świadczenia usług w prawie UE*, Warszawa 2015
4. Bakalarz T., *Fikcja prawna uznania wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego za działalność twórczą*, „Białostockie Studia Prawnicze”, vol. 25, nr 1, 2020.
5. Bakalarz T., *Ochrona wyników badań naukowych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, nr 6, 2011.
6. Bakalarz T., *Twórczość naukowa pracowników*, „Przegląd Sądowy”, nr 10, 2010.
7. Bakalarz T., *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*, Warszawa 2015.
8. Bakalarz T., *Wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich do pracowniczego utworu dydaktycznego*, „Przegląd Sądowy”, nr 1, 2013.
9. Baldini N., *University patenting and licensing activity, a review of the literature*, “Research Evaluation”, z. 3, 2006.
10. Banasiuk J., Sieńczyło-Chlabicz J., *Pojęcie i istota zjawiska autoplagiatu w twórczości naukowej*, „Państwo i Prawo”, 2012, nr 3.
11. Baran A., *Podwyższenie wynagrodzenia twórcy w przypadku rażącej dysproporcji pomiędzy jego wynagrodzeniem a korzyściami nabywcy autorskich praw majątkowych lub licencjobiorcy (klauzula bestsellerowa)*, „Zeszyty naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, nr 1, 2019.
12. Baran K.W., *Autonomiczne prawo pracy – de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.
13. Baran K.W.(red.), *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, Warszawa 2013.
14. Baran K.W. (red.), *System prawa pracy*, Tom I, Warszawa 2017.
15. Baran K.W. (red.), *System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*, Warszawa 2016.
16. Baran K. (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2020.
17. Barański M., Giermak M., *Utwory pracownicze a zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, 2022, nr 4.
18. Barta J., *Plagiat muzyczny*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 1978, nr 17.
19. Barta J., Markiewicz R., *Ochrona dóbr osobistych w zakresie twórczości naukowej i artystycznej [w:] Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym. Zadnienia wybrane*, pod red. Piątowskiego J.S., Wrocław 1986.
20. Barta J., *Twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988.
21. Barta J., *Artystyczna twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988.

22. Barta J., *Elementy prawa pracy w prawie wynalazczym i autorskim*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej, z. 56, 1990.
23. Barta J., Markiewicz R., *Programy komputerowe i prawo*, Kraków 1991.
24. Barta J., Markiewicz R., *Ustawa o prawie autorskim. Komentarz*, Warszawa 2010.
25. Barta J., Markiewicz R. [w:] Czajkowska-Dąbrowska M., Cwiakalski Z., Felchner K., Traple E., Barta J., Markiewicz r., *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, wyd. V, Warszawa 2011.
26. Barta J. (red.), *System Prawa Prywatnego*, T. 13, Warszawa 2017.
27. Basińska J., *Pracodawca nie zawsze ma prawo do utworu*, „Prawo i Podatki”, nr 10, 2015.
28. Batory W., *Dobra osobiste i ich ochrona na gruncie kodeksu cywilnego*, „Roczniki Nauk Prawnych”, T. 29, nr 1, 2019.
29. Białecki P., *Prawa czy dobra osobiste twórcy?*, „Monitor Prawniczy”, nr 15, 2003.
30. Białecki P., *Nadużycie praw podmiotowych w związku z wykonywaniem autorskich praw osobistych*, „Monitor Prawniczy”, 2005, nr 17.
31. Bieganowska M., *Ochrona autorskoprawna pracowniczych utworów naukowych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, nr 11, 1998.
32. Blajer P., *Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Pytania i odpowiedzi. Wzory pism. Przepisy*, Warszawa 2018.
33. Błęszyński J., *Tłumaczenie i jego twórca w polskim prawie autorskim*, Warszawa 1973.
34. Błęszyński J., *Prawo autorskie*, Warszawa 1988.
35. Błęszyński J., *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, nr 12, 1994.
36. Błęszyński J., w: Szymanek T. (red.), *Naruszenia praw na dobrach niematerialnych*, Warszawa 2001.
37. Błęszyński J., *Twórczość jako przesłanka ochrony w polskim prawie autorskim [w:] Współczesne problemy prawa prywatnego: księga pamiątkowa ku czci profesora Edwarda Gniewka*, (red.) J.Gołaczyński, P.Machnikowski, Warszawa 2010.
38. Błęszyński J., *Twórczość jako przesłanka ochrony w polskim prawie autorskim w świetle doktryny i orzecznictwa*, [w:] Gołaczyński J., Machnikowski P. (red.), *Współczesne problemy prawa prywatnego. Księga pamiątkowa Profesora Edwarda Gniewka*, Warszawa 2012.
39. Błęszyński J., *Konstrukcja praw do utworu audiowizualnego*, [w:] *Utwór audiowizualny. Zakres pojęcia i ochrony*, K. Lewandowski (red.), Poznań 2011.
40. Błęszyński J., *Koncepcja treści polskiego prawa autorskiego [w:] Ochrona strony słabszej stosunku prawnego*, red. M. Boratyńska, Warszawa 2016.
41. Błęszyński J., *Prawo autorskie [w:] Ochrona strony słabszej stosunku prawnego*, red. M. Boratyńska, Warszawa 2016.
42. Błęszyński J., *Utwór naukowy w świetle prawa autorskiego*, „Acta Iuris Stetinensis”, nr 2, 2018.
43. Błęszyński J., *Plagiat – pojęcie, charakter prawny, roszczenia*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2022, nr 1.

44. Błęszyńska-Wysocka J., *Glosa do wyroku s. okręg. z dnia 29 października 2014 r., IX GC 699/12*, LEX/el. 2015.
45. Bocheńska A. [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2020.
46. Bojańczyk K. [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. W. Machała, R.M. Sarbiński, Warszawa 2019.
47. Bomba K., *Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia – kilka uwag na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia za pracę*, [w:] *40 lat kodeksu pracy*, red. Góral Z., Mielczarek M., Warszawa 2015.
48. Borek-Buchajczuk R., *Powołanie niewłaściwe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1, 2011.
49. Borowicz J., *Konstrukcje prawnopracownicze w nowym prawie autorskim*, „Prawo Spółek”, nr 5, 1995.
50. Boruta I., *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2, 1998.
51. Bosak M., *Zjawisko krytyki w stosunkach pracy – wybrane aspekty*, „Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska Lublin”, nr 2, 2015.
52. Bosak-Sojka M., *Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy*, „Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska Lublin”, nr 2, 2018.
53. Bról J. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) Jończyk J., Warszawa 1977.
54. Brylak-Hudyma A., *Roszczenie twórcy o podwyższenie wynagrodzenia*, „Prawo Mediów Elektronicznych”, nr 4, 2019.
55. Brzozowska M., *Prawo autorskie w kulturze. Praktyczny przewodnik po zakamarkach prawa autorskiego w muzeach, teatrach i innych instytucjach kultury*, Bytom, 2010.
56. Budny M., *Problematyka godziwego wynagrodzenia i jego ustalania w świetle literatury i orzecznictwa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6, 2019.
57. Bury B., *Podporządkowanie pracownika pracodawcy*, „Państwo i Prawo”, nr 9, 2006.
58. Bury B., *Refleksje nad swobodą kontraktowania w umownym stosunku pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 9, 2017.
59. Bury B., Nawrocki M., *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, Kraków 2019.
60. Bydłoń A., *Różnicowanie wynagrodzeń w oparciu o staż pracy a zasada równego traktowania pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, 2006.
61. Byrska M., *Program komputerowy w nowym prawie autorskim*, „Państwo i Prawo”, nr 11, 1994.
62. Chisolm T.E., *Whose Song Is That: Searching for Equity and Inspiration for Music Vocalists under the Copyright Act*, 19 YALE J.L. & TECH., 274, 2017.
63. Chlebny J., *Wynalazek pracowniczy. Studium prawnoporównawcze*, Warszawa 2015.
64. Chlebny J., *Ochrona materiału naukowego zawartego w utworze [w:] Własność intelektualna w działalności gospodarczej*, (red.) A. Niewęglowski, I. Nowak, Warszawa, 2017.
65. Chlebny J., *Prawo twórcy do wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku – wybrane zagadnienia na gruncie art. 22 Prawa Własności Przemysłowej*, „Studia Prawa Prywatnego”, nr 2, 2021.

66. Chmielek-Łubińska E., *Szczególne właściwości źródeł prawa pracy (Zagadnienia wybrane)*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, (red.) Świątkowski A., Kraków 1999/2000.
67. Chobot A., *Charakterystyka prawna twórczej pracy badawczej jako szczególnego rodzaju pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 2, z. 4, 1973.
68. Chobot A., *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975.
69. Chylińska M., *Wprowadzenie do filozofii twórczości*, „Roczniki Filozoficzne”, tom LXIV, nr 2, 2016.
70. Ciupa S., *Umowa o pracę z twórcą programu komputerowego*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 10, 2004.
71. Ciupa S., *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy. Część 1.* „Monitor Prawa Pracy”, 11, 2007.
72. Czarny-Drożdżewski E., *Wybrane zagadnienia z zakresu prawa autorskiego w prawie o szkolnictwie wyższym*, „Przebieg Sądowy”, nr 9, 2016.
73. Czerniak-Swędzioł J., *Zasady zatrudniania pracownika twórcy i nabycie przez pracodawcę praw do utworu pracowniczego (w:)* „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków, 2006.
74. Czerniak M., *Zadaniowy system czasu pracy w praktyce*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3, 2008.
75. Czub K., *Prawa osobiste twórców dóbr niematerialnych. Zagadnienia konstrukcyjne*, Warszawa 2011.
76. Czub K., *O konstrukcji intelektualnych dóbr osobistych*, „Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, z. 115, 2012.
77. Czuryk M., *Twórczość pracownicza w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, [w:] *Prawo wobec kultury i sztuki*, (red.) Sobczyk, Warszawa 2018.
78. Czuryk M., *Prawnoautorska podmiotowość stron stosunku pracy*, [w:] *Pro opere perfecto gratias agimus: księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, red. A.Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek, Wrocław 2022.
79. Ćwiertniak M., Koczur W., *Reżymy prawne stosunków pracy pracowników socjalnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7-8, 2000.
80. Ćwiertniak B.M. [w:] *Prawo pracy*, red. K.W.Baran, Warszawa 2010.
81. Ćwiertniak B.M., *Definicje legalne prawa pracy w polskim ustawodawstwie [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, red. K. W. Baran, Warszawa 2017.
82. Dalka S., *Glosa do uchwały SN z dnia 22 listopada 1974 r., III PZP 35/74*, OSP 1975, nr 11.
83. Delp L., *Das Recht des geistigen Saufen*, München 1993.
84. Dietz A., *Das Droit Moral des Urhebers im neuen französischen und deutschen Urheberrecht*, München 1968.
85. Domańska A., *Uprawnienia pracodawcy do utworu stworzonego przez pracownika*, „Technika Transportu Szybowego”, z. 22, nr 12, 2015.
86. Domańska A., *Utwór naukowy pracownika jako przedmiot uprawnień pracodawcy będącego instytucją naukową*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie”, Politechnika Śląska, z. 80, 2015.
87. Doolan A.C., *Work Made for Hire: It's Not What You Think*, “Connecticut Lawyer”, Vol. 25, nr 3, 2014.

88. Dörre-Nowak D., *Obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz konsekwencje prawne jego naruszenia*, „Państwo i Prawo”, nr 1, 1999.
89. Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.
90. Dörre-Kolasa D. [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 5, Warszawa 2020.
91. Dral A., *Uprzywilejowanie pracownika oraz występowanie norm prawnych o szczególnym charakterze* [w:] *System Prawa Pracy*. Tom I. Część ogólna, red. K. W. Baran, Warszawa 2017.
92. Drela M., Gredka I., *Prawo autorskie w działalności muzeów*, Warszawa 2014.
93. Driczinski S., *Elastyczność pojęcia czasu pracy*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2002.
94. Drozdowicz M., *Dzieło multimedialne jako nowa kategoria polskiego prawa autorskiego na tle koncepcji budowy utworu*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej” 2001, nr 78.
95. Drozdowska T., *Stosunek pracy a prawo autorskie*, „Prawo Spółek”, nr 1, 1998.
96. Drzewiecka E., *Telepraca*. Warszawa, 2014.
97. Dubowik A., *Tożsamość stosunku pracy po zmianie* [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.
98. Dubowik A., *Nowa regulacja stosunku pracy nauczycieli akademickich – zagadnienia sporne*, „Białostockie Studia Prawnicze”, 2020, vol. 25, nr 1.
99. Duraj T., *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem – członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o. – część II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” Nr 12, 2000.
100. Duraj T., *Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania – wybrane problemy prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. 83, 2011.
101. Duraj T., *Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, 2012.
102. Duraj T., *Granice uprawnień kierowniczych pracodawcy w stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Łódzkiego”, nr 2, 2013.
103. Duraj T., *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia”, z. 24, 2015.
104. Dyczkowski M., *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5, 2001.
105. Dziubak-Napiórkowska I., *Zatrudnienie jedynego wspólnika spółki z o.o. na stanowisku pełnomocnika zarządu*, „Monitor Prawniczy”, nr 19, 2017.
106. Dziurda M., *Postępowanie w sprawach własności intelektualnej z perspektywy systemowej*, „Przegląd Sądowy”, nr 10, 2020, s. 20.
107. Ferenc-Szydełko E., *Prawo autorskie do utworów architektonicznego i architektoniczno-urbanistycznego w różnych formach jego wyrażenia*, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne. Prace Z Zakresu Prawa Ochrony Dóbr Kultury i Własności Intelektualnej”, nr 8, 2011.
108. Ferenc-Szydełko E., *Dobra osobiste. Kilka uwag natury ogólnej*, [w:] *Między Klio a Themis Księga dedykowana Profesorowi Jackowi Sobczakowi*, Warszawa-Poznań 2016.

109. Ferenc-Szydełko E., *Ograniczenia autorskich praw osobistych ze względu na cechy funkcjonalne utworu i przyjęte zwyczaje [w:] Qui bene dubitat, bene sciet. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Ewie Nowińskiej*, Warszawa, 2018.
110. Ferenc-Szydełko E., *Ustawa o prawie autorskim. Komentarz*, Warszawa 2021.
111. Fisk C. L., *Authors at Work: The Origins of the Work-for-Hire Doctrine*, 15 Yale J.L. & Human, 2003.
112. Flegel A., *Roszczenie o podwyższenie wynagrodzenia twórcy z art. 44 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych na tle termination right oraz rozwiązań niderlandzkich*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis”, vol. 9 (2), 2020.
113. Flisak D., *Utwór multimedialny w prawie autorskim*, Warszawa 2008.
114. Flisak D., *Maxa Kummera teoria statystycznej jednorazowości – pozorne rozwiązanie problematycznej oceny indywidualności dzieła [w:] Spory o własność intelektualną. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorom Januszowi Barcie i Ryszardowi Markiewiczowi*, (red.) A. Matlak, S. Stanisławska-Kloc, Warszawa 2013.
115. Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2007.
116. Florek L., *Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej*, [w:] Cudowski B., Iwulski J., *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013.
117. Florek L., *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 1.
118. Flisak D. [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Gdańsk 2018.
119. Florida L., *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku społeczeństwa i życia codziennego*, Warszawa 2010.
120. Fras M. red., *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna (art. 1-125)*, Warszawa 2018.
121. Gacek P., *Nawiązanie stosunku służbowego z funkcjonariuszami Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu. Charakter prawny mianowania – wybrane aspekty*, „Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego”, nr 12, 2020.
122. Gadek-Giesen B., *Plagiat dzieł naukowych – zagadnienia wybrane*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2011, z. 112.
123. Gajdus M., *Prywatnoprawna ochrona twórczości naukowej [w:] M. Gajdus, A. Jakubowski, A. Wiktorowska, Prawo nauki. Zagadnienia wybrane*, A. Jakubowski, A. Wiktorowska, Warszawa 2014.
124. Gajdus M., *Pierwsze opublikowanie utworu naukowego [w:] M. Gajdus, A. Jakubowski, A. Wiktorowska, Prawo nauki. Zagadnienia wybrane*, Warszawa 2014.
125. Gajewski S., Jakubowski A., *Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Komentarz*, Wyd. 2. Warszawa 2016.
126. Gardulska O., *Specyfika stosunku prawnego łączącego pracownika-twórcę z pracodawcą, [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.Świątkowski, Kraków, 2003/2004.
127. Gawlik B., *Ochrona dóbr osobistych. Sens i nonsens tzw. praw podmiotowych osobistych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego PWiOWI”, z. 41, 1985.

128. Gąsiorowski A., *Pracownik twórcą. Zagadnienia prawno-autorskie*, „Radca Prawny”, nr 5, 2007.
129. Gersdorf M., *Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia*, Warszawa 1993.
130. Gersdorf M., *Jeszcze w sprawie sporu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2, 1997.
131. Gersdorf M., *Problemy prawne związane z pakietem socjalnym – kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2, 1999.
132. Gersdorf M., Rączka K., *Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2009.
133. Gersdorf M., *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10, 2002.
134. Gersdorf M., *Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10, 2003.
135. Gersdorf M., *Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym*, „Studia Iuridica Lublinensia”, nr 3, 2015.
136. Gęsicka D., *Projekt Europejskiego Kodeksu Prawa Autorskiego*, [w:] „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego”, 2013, nr 11.
137. Gick, A., Tarczyńska, M., *Motywowanie pracowników*, Warszawa 1999.
138. Giedrewicz-Niewińska A., *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, Warszawa 2008.
139. Giesen B., *Umowa licencyjna w prawie autorskim. Struktura i charakter prawny*, Warszawa 2013.
140. Giesen B., *Prawo pierwszeństwa opublikowania utworów naukowych służące instytucji naukowej zagadnienia wybrane, politycznych* [w:] *Experientia docet. Księga jubileuszowa ofiarowana Pani Profesor Elżbiecie Traple*, red. P. Kostański, P. Podrecki, T. Targosz, Warszawa 2017.
141. Giesen B., *Nowy impuls dla kreatywności – uwagi na tle nowelizacji niemieckiego prawa autorskiego z 20.12.2016 r. w zakresie prawa do wynagrodzenia twórców*, „Zeszyty Naukowe KUL”, vol 61, nr 1, 2018.
142. Giesen B., *Godziwe wynagrodzenie twórców i wykonawców w ramach umów o eksploatację w świetle dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/790*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, nr 3, 2020.
143. Gliha I., *Prava na autorskim djelima nastalimu radnom odnosu i po narudžbi*, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56 No. Posebni broj, 2006.
144. Gliściński K., [w:] *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, red. A. Michalak, Warszawa 2019.
145. Gładoch M., *Specyfika zatrudnienia artystów na podstawie umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, 2018.
146. Gnela B., *Uwagi o specyfice autorskich dóbr osobistych oraz koncepcji ich ochrony (na przykładzie prawa do autorstwa utworu)*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, z. 2, 2015.
147. Gniewek E. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2006.
148. Godlewska-Bujok B., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Walczak K., Muszalski W., Warszawa 2021.

149. Godzwon Z., *Warunki ochrony własności intelektualnej w uczelniach oraz jednostkach badawczych i rozwojowych w Polsce*, „Zagadnienia naukoznawstwa”, 2015 nr 3,.
150. Golat K., Golat R., *Prawo komputerowe (zagadnienie podstawowe)*, Warszawa 1998.
151. Golat K., Golat R., *Prawo autorskie w praktyce. Poradnik*, Warszawa 2000.
152. Golat R., *Pozyskiwanie przez pracodawców innowacji pracowniczych*, „Służba Pracownicza”, 2007, nr 1, s. 5.
153. Gołaszewska A. [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. W. Machała, R. M. Sarbiński, Warszawa 2019.
154. Gosek M., Szczotkowska A., *Warunki zastosowania 50% kosztów uzyskania przychodów wobec pracownika*, „Monitor Podatkowy”, 2019, nr 8, s. 56.
155. Goździewicz G., *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988.
156. Goździewicz G., Zieliński T. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017.
157. Góral Z., *Swoistości stosunków pracy pracowników samorządowych*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000.
158. Góral Z., *O zasadzie uprzywilejowania pracownika (wybrane uwagi) (w:) Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, pod red. M. Seweryńskiego, J. Steliny, Gdańsk 2012.
159. Góral Z., Prusinowski P., *Rozstrzygnięcie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa 2013.
160. Góral Z., Nowak M., *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014.
161. Górecka K., *Pojęcie utworu audiowizualnego w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Przegląd Sądowy, nr 7-8, 1997.
162. Górnicz-Mulcahy A., *Prawo do wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze w prawie polskim*, Warszawa 2008.
163. Górnicz-Mulcahy A., *Utwór naukowy jako przedmiot ochrony autorskoprawnej*, „Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa Wrocław”, nr 19, 2012.
164. Górnicz-Mulcahy A., *Umowa o dzieło autorskie zawarta z własnym pracodawcą. Glosa do uchwały SN z dnia 14 lutego 2012 r., III UZP 4/11*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa”, nr 1, 2013.
165. Górnicz-Mulcahy A., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada równego traktowania w zakresie wynagradzania w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 9, 2016.
166. Górnicz-Mulcahy A., *„Własność” wynagrodzenia za pracę*, [w:] *Własność w prawie i gospodarce*, Wrocław 2017.
167. Graubart J.L., *GATT and U.S. Moral Rights*, “Copyright world”, nr 51, 1995.
168. Graves C., *Is the copyright act inconsistent with the law of employee invention assignment contracts*. New York University Journal of Intellectual Property & Entertainment Law (JIPEL), 8(1), 2018.
169. Gredka-Ligarska I., *Konserwacja muzealiów jako utwór pracowniczy i jako przedmiot świadczenia cywilnoprawnego*, „Muzealnictwo”, nr 60, 2019.
170. Grzebyk P., *Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.)*, „Polski Proces Cywilny”, nr 2, 2012.
171. Grzegorzczak P., *Skład sądu w sprawie o zapłatę wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku. Glosa do uchwały SN z dnia 26 listopada 2002 r., III PZP 21/02*, „Państwo i Prawo”, nr 3, 2004.

172. Grzegorzyc P., *Skład sądu w sprawie o zapłatę wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku. Glosa do uchwały z 26 XI 2002, III PZP 21/02*, „Państwo i Prawo”, nr 3, 2004.
173. Grzybczyk K., *Autorskie prawa osobiste twórcy reklamy*, „Rejent”, nr 11, 1998.
174. Grzybczyk K., *Work made for hire w porównaniu z konstrukcjami prawa polskiego*, „Rejent”, nr 4(72), 1997.
175. Grzybczyk K., *Dzieło reklamowe i jego twórca*, Warszawa 1999.
176. Grzybczyk K., *Koncepcja architektoniczna jako jedna z postaci utworu architektonicznego*, „Acta Iuris Stetinensis”, nr 2, 2017.
177. Grzybowski S., *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957.
178. Grzybowski S., *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947.
179. Grzybowski S., A.Kopff, J.Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, Warszawa 1973.
180. Grzybowski S., [w:] *System Prawa Cywilnego*, t. I, 1985.
181. Gudowski J. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom III. Postępowanie rozpoznawcze*, wyd. V, (red.) T. Ereciński, Warszawa 2016.
182. Habdas M., *Przedsiębiorstwo jako przedmiot stosunków prawnorzeczowych*, Katowice 2007.
183. Haberstumpf H., *Zur Individualität wissenschaftlicher Sprachwerke*, Freiburg 1982.
184. Hajn Z., *Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna*, „Przegląd Sądowy”, nr 7-8, 1996.
185. Hajn Z., *Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10, 1996.
186. Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5, 1997.
187. Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6, 1997.
188. Hajn Z., *Rola organizacji pracodawców w tworzeniu prawa pracy*, [w:] *Źródła prawa pracy*, (red.) L.Florek, Warszawa 2000.
189. Hajn Z., *Regulacja prawna zatrudnienia agentów* [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.
190. Hajn Z., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim a prawo pracy UE*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5, 2004.
191. Hajn Z., *Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, pod red. Florcka L., Pisarczyka Ł., Warszawa 2011.
192. Hańderek A., *Pismo procesowe w postępowaniu cywilnym w świetle prawa autorskiego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, nr 4, 2017.
193. Hrycaj A., *Pozycja prawna oraz prawa i obowiązki syndyka masy upadłości według prawa pracy - zagadnienia wybrane*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4, 2007.
194. Hunziker M., *Urheberrecht nach beendetem Arbeitsverhältnis*, „Archiv für Urheber — Film — Funk — und Theater-recht”, 1985.
195. Iwulski J. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom. II. Artykuły 367–505(39)*, red. Wiśniewski T., Warszawa 2021, art. 476.
196. Izdebski H., *Komentarz do Konstytucji RP*, Warszawa 2019.

197. Izdebski H. [w:] Zieliński J. M., Izdebski H., *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2021.
198. Jachimczak K., *Naruszenie dobrego imienia wydawcy poprzez naruszenie dóbr osobistych dziennikarza – glosa – I CSK 790/10*, „Monitor Prawniczy”, nr 5, 2013.
199. Jakimiuk B., *Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi*, „Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska” Lublin, XXIV, nr 4, 2016.
200. Jamróży M., Główka A., *Podwyższone koszty uzyskania przychodów (50%) od wynagrodzenia za przeniesienie przez pracownika majątkowych praw autorskich do utworu*, „Monitor Podatkowy” 2017, Nr 3.
201. Janiszewska B. [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna, cz. 1 (art. 1–55(4))*, red. J.Gudowski, Warszawa 2021.
202. Jankowiak J., *Pracodawcze prawo do wydania polecenia (wydawania poleceń) na tle koncepcji prywatnoprawnej czynności trwałej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, z. 4, 2001.
203. Jankowska M. [w:] *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, red. Ślęzak P., Warszawa 2017.
204. Jankowska M., *Czy w świetle konwencji berneńskiej autorem może być tylko osoba fizyczna?*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego PPWI”, z. 107, 2010.
205. Jankowska M., *Autor i prawo do autorstwa*, Warszawa 2011.
206. Jaśkowski K., *Śmierć pracodawcy i zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 12, 2018.
207. Jaśkowski K. [w:] Maniewska E., Jaśkowski K., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Warszawa 2019.
208. Jaśniewicz M., Babiarz S., *Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Komentarz*, Warszawa 2021.
209. Jaworski L., *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa, 2003.
210. Jaworski L., *Podstawa prawna świadczenia twórczości przez pracownika w świetle art. 12 PrAut.*, „Monitor Prawniczy”, 2005, nr 6.
211. Jaworski L., *Utwór jako przedmiot prawa autorskiego*, „Monitor Prawniczy”, nr 6, 2009.
212. Jefimow-Czerwonka A., *Zadaniowy czas pracy pracowników mobilnych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2, 2018.
213. Jęcek Z., *Interpretacja pojęcia pracodawcy z art. 3 k.p.*, „Roczniki Administracji i Prawa”, nr 21, 2021.
214. Jędrzejewski T. [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019.
215. Jędrzejewski T. [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019.
216. Jończyk J., *Sytuacja prawna pracownika podejmującego pracę nad projektem wynalazczym*, „Studia Prawnicze Instytut Nauk Prawnych PAN”, nr 28, 1971.
217. Jończyk J., *Wynalazki pracownicze*, *Zeszyty Naukowe UJ, Prace z wynalazczości i ochrony własności intelektualnej*, z 56, 1990.
218. Juściński P., Juściński P., *Przedsiębiorca a prawa do wytworu intelektualnego stworzonego przez jego pracownika [w:] Własność intelektualna w działalności gospodarczej*, (red.) Niewęglowski A., Nowak I., Warszawa 2007.

219. Kaczyński L., *Zasada uprzywilejowania pracownika w prawie pracy*, Państwo i Prawo, z. 8, 1984.
220. Kaczyński L., *Rodzaje norm cywilnoprawnych, a autonomia woli stron*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Gdańskiego”, seria Prawo, z. 16, 1993.
221. Kaczyński L., *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, Państwo i Prawo, z. 3, 1997.
222. Kaczyński L., *Glosa do wyroku SN z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 201/97*, „Orzecznictwo Sądów Polskich”, nr 12, 1998.
223. Kaczyński L., *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5, 1998.
224. Karaszewska H., *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*, Toruń 2003.
225. Karolczyk B. (red.), *Postępowanie cywilne w sprawach własności intelektualnej. Komentarz dla pełnomocników procesowych i sędziów*, Warszawa 2021.
226. Kasprzycki D., *Problematyka pojęcia utworu jako przedmiotu prawa autorskiego, aspekty psycho- i socjologiczne*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego PWOVI”, nr 71, 1999.
227. Kaufman J., Sternberg R., *Resource review: Creativity. Change*, 39, 2007.
228. Kaufman J., Sternberg R., *The Cambridge handbook of creativity*. XIII Preface, Nowy Jork 2010.
229. Kędzierska-Cieślak A., *Pierwszeństwo instytucji naukowej do opublikowania utworu jej pracownika*, „Państwo i Prawo”, z. 8-9, 1996.
230. Kidyba A., Witosz A., *Restrukturyzacja spółek handlowych w świetle przepisów prawa pracy* [w:] A. Kidyba, A. Witosz, *Łączenie, podział i przekształcanie spółek handlowych*, Warszawa 2013.
231. Kijowski A., *Przedmiot pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 39(1), 1977.
232. Kijowski A., *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. Matey-Tyrowicz M., Nawacki L., Wagner B., Warszawa 2002.
233. Kisielewicz A., *Glosa do wyroku NSA z dnia 8 lipca 1998 r., III SA 1686/97*, „Orzecznictwo Sądów Polskich”, nr 11, 1999.
234. Kiszka J., *Podwyższone koszty uzyskania przychodu z tytułu pracy twórczej a wyodrębnienie honorarium*, „Biuletyn Instytutu Studiów Podatkowych”, 2020, Nr 7.
235. Klafkowska-Waśniowska K. [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze*. T. I, red. R. Markiewicz, Warszawa 2021.
236. Knap K., *Smluvni vztahy v pravu autorském*, Praha 1967, s. 86, Belina M., *Pracovněprávní aspekty právního vztahu vznikajícího na základě smlouvy o vytvoření díla*, „Pravnik”, nr 5, 1975.
237. Knosala E., *Zarządzanie badaniami naukowymi*, Warszawa 1977, s. 56
238. Koczanowski J., *Ochrona dóbr osobistych osób prawnych*, Kraków 1999.
239. Koczur S., *Differentia specifica „podporządkowania” właściwego dla stosunku pracy a umów cywilnoprawnych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2, 2015.
240. Koczur S., *Specyficzność norm polskiego i wspólnotowego prawa pracy*, [w:] Świątkowski A., „Państwo i Prawo”, Kraków 2001/2002.
241. Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003.

242. Kolczyński J. P., *W sprawie niektórych autorskich praw osobistych pracownika do programu komputerowego oraz wyczerpania autorskich praw majątkowych on-line*, „Przegląd Prawa Handlowego”, nr 1, 2010.
243. Konach T., *Autorskie prawa osobiste w ustawodawstwach Francji i Republiki Federalnej Niemiec – analiza prawnoporównawcza*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, z. 3, 2014.
244. Kopaczyńska-Pieczniak K., *Status prawny zarządcy sukcesyjnego*, „Przegląd Prawa Handlowego”, nr 12, 2018.
245. Kopff A., *Dzieło sztuk plastycznych i jego twórca w świetle przepisów prawa autorskiego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, t. 36, 1961.
246. Kopff A., *Prawne i ekonomiczne podstawy autorskiego i wynalazczego prawa do wynagrodzenia*, „Studia Cywilistyczne”, t. 3, 1963.
247. Kopff A., *Autorskie prawa zależne w świetle teorii o warstwowej budowie utworu*, „Studia Cywilistyczne”, t. XIX, 1978.
248. Kopff A., *Ochrona praw twórcy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” Nr 81, 1978.
249. Korytowska A., *Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Księga Pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Prof. A. Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010.
250. Korzan K., *Glosa do postanowienia SN z dnia 5 lutego 1986 r., IV PZ 5/86*, Orzecznictwo Sądów Polskich, 1988, nr 11-12.
251. Kosowska K., *Status prawny, w tym podatkowy, przedsiębiorstwa w spadku oraz zarządcy sukcesyjnego. Wybrane problemy*, „Przegląd Podatkowy”, nr 8, 2020.
252. Kosut A. [w:] *Komentarz do rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop* [w:] *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, (red.) Baran K. W., Warszawa 2020.
253. Kosut A., Perdeus W., *Egzekucja alimentacyjna z wynagrodzenia za pracę*, [w:] *System egzekucji administracyjnej*, Warszawa 2004.
254. Kozak M., *Zatrudnienie w gig economy na przykładzie Ubera*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 6, 2019.
255. Kozieł G., *Uzgodnienie przeznaczenia jako przesłanka korzystania z utworu naukowego przez instytucję naukową poprzez jego udostępnienie osobom trzecim w zakresie określonym w art. 14 ust. 2 in fine ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, „Acta Iuris Stetinensis”, nr 2, 2018.
256. Kozieł G., *Z problematyki wynagrodzenia za udostępnianie utworu naukowego na podstawie art. 14 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, „Zeszyty Naukowe KUL”, 2018, nr 1 (241).
257. Kronfeldner M., *Creativity Naturalized*, *Pfilosophical Quaterly*, nr 59, 2009.
258. Książek D., *Wątpliwości interpretacyjne na gruncie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, 2019, 26, nr 2.
259. Kubalski G., Małowiecka M., *Ustawa o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne. Komentarz*, Warszawa 2019.
260. Kubot Z., *Znaczenie zakresu czynności pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 12, 1998.
261. Kubot Z., *Umowy o świadczenie pracy różnego rodzaju*, Państwo i Prawo, 54, 1999.
262. Kubot Z., *Zróżnicowanie konstrukcji odcinkowych zdolności prawnych pracodawcy*, „Studia Iuridica Lublinensia”, nr 3, 2015.

263. B. Kucia-Guściora, *Prawnopodatkowe aspekty uprzywilejowania nauczycieli akademickich wykonujących pracę twórczą w ramach stosunku pracy*, [w:] *Stanowienie i stosowanie prawa podatkowego w Polsce. Sankcje i preferencje w prawie podatkowym*, red. B. Kucia-Guściora, M. Münnich, A. Zdunek, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015.
264. Kuczyński T., *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1991.
265. Kuczyński T., *Prawo pracodawcy do utworu na podstawie art. 12 prawa autorskiego*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, nr 3, 1996.
266. Kuczyński T., *Glosa do wyroku SN z dnia 26 czerwca 1998 r.*, I PKN 196/98, OSP 1999, nr 11.
267. Kuczyński T., *Twórczość autorska i wynalazcza jako kategoria prawa pracy. Wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 3.
268. Kuczyński T. [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym*, (red.) K.W.Baran, Warszawa 2015.
269. Kuczyński T., *Pracodawca jako kategoria systemu prawa*, „Przegląd Prawa i Administracji”, Tom 113, 2018.
270. Kulesza C., *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich w świetle nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym z dnia 11 lipca 2014 r.*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.
271. Kuliński M., *Wynagrodzenie za przygotowanie projektu architektoniczno-budowlanego*, Legalis <https://sip.legalis.pl/document-full.seam?documentId=mjuwelrsgyydcnbyheztk> dostęp z dnia 20.11.2021 godz. 19:33, gdzie indziej niepublikowane.
272. Kumor-Jeziarska E., *Pojęcie pracodawcy w razie przejścia zakładu pracy*, „Roczniki Nauk Prawnych KUL”, vol. 25, nr 3, 2015.
273. Kumor-Jeziarska E., *Wstęp [w:] Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu pracy*, Warszawa 2020.
274. Kurosz K., *Dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego jako narzędzie ochrony artysty przed fałszywym przypisywaniem mu poglądów politycznych [w:] Experientia docet. Księga jubileuszowa ofiarowana Pani Profesor Elżbiecie Traple*, red. P.Kostański, P.Podrecki, T.Targosz, Warszawa 2017.
275. Kuśmierczyk M., *Zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe przez ZUS*, „Biuletyn Instytutu Studiów Podatkowych”, nr 3, 2020.
276. Larrieu J., Gros M., Maubisson C. i in., *Les créations salariées en droit français*, [w:] „Qu'en est-il du droit de la recherche?”, (red.) J. Larrieu, Tuluza, 2008.
277. Latos-Miłkowska M., [w:] *Meritum. Prawo pracy*, (red.) K.Jaśkowski, Warszawa 2018, s. 1226.
278. Latos-Miłkowska M., [w:] *Prawo pracy 2022*, red. K.Jaśkowski, Warszawa 2022.
279. Latos-Miłkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.
280. Latos-Miłkowska M., *Porozumienie w sprawie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2018, nr 1, s. 2-7.
281. Latos-Miłkowska M., *Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*. Red. L.Florek. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.

282. Latos-Miłkowska M., *Zasada uprzywilejowania pracowników wczoraj i dziś, [w:] Dorobek i rozwój myśli polskiej nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku : księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, red.: P.Nowik, I.Sierocka, W.Witoszko, K.Żywolewska, Białystok, 2022, s. 154-155.
283. Leaffer M.A., *Understanding Copyright Law*, New York 2010.
284. Lekston M. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, (red.) K.W.Baran, Warszawa 2020.
285. Lekston M., Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, „*Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*”, 2012, nr 1.
286. Lekston M. [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W.Baran, Warszawa 2020.
287. Lewandowska-Malec I. (red.), *Dobra osobiste*, Warszawa 2014.
288. Lewandowski H., *Przejściowe powierzenie pracownikowi zadań wykraczających poza umówiony rodzaj pracy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*”, Nr 10–11, 1972.
289. Lewandowski H., *Konkretyzacja obowiązków pracownika przez podmiot zatrudniający*, „*Studia Prawnicze*”, nr 36, 1973.
290. Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownych stosunkach pracy*, Warszawa, 1977.
291. Lewandowski H., Góral Z., *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*”, nr 12, 1996.
292. Lewandowski H., *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne, [w:] Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z.Góral, Warszawa 2010.
293. Liskowski M., *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, „*Pracownik i Pracodawca*”, nr 2, vol. 2, 2016.
294. Liszcz T., *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć, [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, (red.) Z.Góral, Warszawa 2009.
295. Liszcz T., *W sprawie podporządkowania pracownika. Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, (red.) Florek L., Pisarczyk Ł., Warszawa, 2011.
296. Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
297. Łada P., *Sztuka a prawo autorskie. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 2014.
298. Łapiński K., *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „*Monitor Prawa Pracy*”, 2011, Nr 12.
299. Łapiński K., *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „*Monitor Prawa Pracy*”, nr 12, 2011.
300. Łuc M., *Prawo do integralności utworu architektonicznego*, „*Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego*”, nr 2, 2009.
301. Łukasiewicz P., *Kalkulacja honorarium autorskiego na podstawie ewidencji czasu pracy i wytwarzanych utworów*, „*Monitor Podatkowy*”, nr 10, 2019.
302. Machała W., Błońska B. [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, (red.) Sarbiński R.M., Warszawa 2019.
303. Machała W., *Dozwolony użytek prywatny w polskim prawie autorskim*, Warszawa 2003.
304. Machała W., *Utwór. Przedmiot prawa autorskiego*, Warszawa 2012.

305. Machała W., *Utwór naukowy a komercjalizacja rezultatów twórczych w świetle prawa o szkolnictwie wyższym*, „Zeszyty Naukowe KUL”, z. 60, nr 1, 2018.
306. Machała W., *Kłopotliwa dychotomia. Głos w sprawie wyznaczenia granicy między przedmiotem prawa autorskiego a twórczością niechronioną prawniautorsko*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej”, 2022, nr 3.
307. Machnikowska A., *Godność akademicka w perspektywie prawnej* [w:] Barańska A., Cieślak S. (red.), *Ars in vita. Ars in iure. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesorowi Januszowi Jankowskiemu*, Warszawa 2018.
308. Maciejewski S., *Prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę*, „Przedsiębiorczość i zarządzanie”, Tom XIX, z. 9, cz. B, 2018.
309. Makowski D., *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10, 2020.
310. *Mały Słownik Języka Polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
311. Małysz F., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 1.
312. Małysz F., *Wynagrodzenie za pracę oraz inne składniki związane z pracą*, Warszawa 2006.
313. Marciniak J., Marciniak M., *Plagiat prac naukowych*, „Radca Prawny”, 2012, nr 1.
314. Marciniak A. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Tom III. Komentarz do art. 425–729*, Warszawa 2020.
315. Marcinkowska J., *Dozwolony użytek w prawie autorskim*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace Instytutu Prawa Własności Intelektualnej”, Kraków 2004.
316. Marek A., *Roszczenia pracownika z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych*, „Służba Pracownicza”, 2014, nr 12.
317. Mark J., *‘But It Was My Idea!’ A Statutory Compensation Scheme for Employee Inventors?* Dunedin, 2007.
318. Markiewicz R., *Dzieło literackie i jego twórca w polskim prawie autorskim*, Kraków 1984.
319. Markiewicz R., *Ochrona prac naukowych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego PPWI”, nr 5, z. 55, 1990.
320. Markiewicz R. (red.) *Ustawy autorskie. Komentarze*, Tom I, Warszawa 2021.
321. Markowski J., *Autorskie prawa osobiste twórców gier komputerowych*, Warszawa 2020.
322. Matlak A., *Prawo autorskie w europejskim prawie wspólnotowym*, Kraków 2002.
323. Matys J., *Dobra osobiste osób prawnych i ich niemajątkowa ochrona*, „Monitor Prawniczy”, nr 10, 2006.
324. McSherry C., *Who owns academic work? Battling for Control of Intellectual Property*, Cambridge – Massachusetts – London 2001.
325. Męczyński M., *Wynagrodzenia klasy kreatywnej w regionach metropolitalnych Birmingham, Lipska i Poznań – analiza porównawcza*, „Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna”, 40, 2017.
326. Michalak A., *Ochrona modeli, replik i miniatur w prawie autorskim*, „Monitor Prawniczy”, nr 9, 2012.
327. Michalak A. (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2019.

328. Miernicka I., *Spółka cywilna jako pracodawca*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, nr 4, 2014.
329. Mieroszewski L., *Czy spółka cywilna jest pracodawcą?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9, 2000.
330. Mieroszewski L., *Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, 2000.
331. Miętek A., *Swoboda umów i jej ograniczenia przy kształtowaniu treści stosunku pracy*, Warszawa 2019.
332. Mitrus L., *Podporządkowanie pracownika zatrudnionego w formie telepracy*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, Warszawa 2009.
333. Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda - zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? cz. 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10, 2020.
334. Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda - zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? cz. 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, 2020.
335. Mnich D., Moskwa A., *Wynagrodzenie za pracę. Czy wynagrodzenie minimalne oraz wynagrodzenie godziwe odpowiadają zasadzie sprawiedliwości społecznej? (preliminaria)*, „Przegląd Prawa Publicznego”, nr 3, 2018.
336. Morawski M., Mięka B., *Zarządzanie talentami. Podstawowe procesy i wytyczne tworzenia systemu*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4, 2009.
337. Musiała A., *Prawo do godziwego wynagrodzenia a roszczenie o podwyższenie wynagrodzenia za pracę*, Glosa do wyroku SN z 29.05.2006 r. I PK 230/05, „Monitor Prawa Pracy”, nr 10, 2007.
338. Musiała A., *Podporządkowanie pracownika w stosunku pracy. Glosa do wyroku SN z 7.03.2006 r., I PK 146/05*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa”, nr 1, 2009.
339. Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
340. Musiała A., *Problematyka kwalifikacji umowy o zatrudnienie jako umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1, 2015.
341. Musiała A., *Kilka uwag w sprawie kontraktualizacji obowiązku świadczenia pracy (zatrudnienie niepracownicze)*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. W 50-lecie pracy naukowej Prof. M. Seweryńskiego*, Hajn Z., Skupień D. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.
342. Musiała A., *Stosunek pracy — zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8, 2019.
343. Muszalski W., Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 13, Warszawa 2021.
344. Nerka A., Karkowska D., *Pozycja płatnika składek w ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym*, Warszawa 2007.
345. Niedbała Z., *Prawo pracy*, Warszawa 2012.
346. Niewęglowski, A. Szewc A., [w:] *Prawo własności przemysłowej. System Prawa Prywatnego*, tom 14C, red. R. Skubisz, Warszawa 2017.
347. Niewęglowski A. [w:] *Prawo autorskie. Komentarz*, Warszawa 2021.
348. Nita-Jagielski, *Zakończenia działalności handlowej spółki osobowej bez jej likwidacji – uwagi w świetle orzecznictwa*, „Przegląd Prawa Handlowego”, nr 9, 2022.

349. Niżankowska A., *Prawo do integralności utworu*, Warszawa 2007.
350. Noga O., *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny”, nr 4, 2009.
351. Nowak I., *Koszty uzyskania przychodów z praw autorskich przysługujące nauczycielom akademickim*, „Toruński Rocznik Podatkowy”, 2017.
352. Nowak M., *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, Łódź 2007.
353. Nowak-Gruca A., *Twórczość i jej ochrona w świetle projektu księgi pierwszej kodeksu cywilnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 12, 2016.
354. Nowak-Gruca A., *Nauczanie i dzieła naukowe jako przedmiot prawa autorskiego. Uwagi na tle wybranych poglądów judykatury*, „Przegląd Sądowy”, nr 6, 2018.
355. Nowak-Gruca A., *Przedmiot prawa autorskiego (utwór) w rozumieniu kognitywnym*, Warszawa 2018.
356. Nowak-Kubiak J., *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, Warszawa 2012.
357. Nowakowski T., *Kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy? - krytyczne uwagi na marginesie artykułu A. Musiały*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 8.
358. Nowakowski T., *Odpowiedzialność pracodawcy i pracownika za szkodę powstałą w bezpośrednim związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych w kontekście ograniczeń zawartych w art. 120 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6, 2019.
359. Nowicka A., *Prawnoautorska ochrona programów komputerowych – regulacja polska i jej unijny wzorzec w świetle orzecznictwa*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 2, 2015.
360. Nowicka A., [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne, System Prawa Prywatnego*, T. 13 red. Barta 2017.
361. Nowicka A., *Ustawy autorskie. Komentarze. Prawo autorskie i prawa pokrewne*, (red.) R. Markiewicz, 2021.
362. Odoń B., *Uwagi o prawie twórcy pracowniczego projektu wynalazczego do wynagrodzenia (powstanie i charakter tego prawa)*, „Problemy prawa wynalazczego”, nr 2, 1976.
363. Odrowąż K., *Prawo do autorskiego i wynalazczego rezultatu pracy twórczej wykonanego w ramach stosunku pracy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis”, nr 2079, 1998.
364. Odrowąż K., *Prawo do utworu pracowniczego na tle regulacji innych państw*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd prawa i administracji”, Wrocław nr 2178, 2000.
365. Okoń Z., *Programy komputerowe tworzone w ramach stosunku pracy*, „Kwartalnik Naukowy Prawo Mediów Elektronicznych”, nr 2, 2010.
366. Okoń Z. [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. D. Flisak, Warszawa 2015.
367. Okoń Z., *Prounijna wykładnia przesłanki twórczości i indywidualności utworu*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelktualnej”, nr 3, 2022.
368. Olechowski P., Węgrzyn B., *Analiza przepisów dotyczących problematyki uzgadniania wartości kosztów uzyskania przychodów na przykładzie znowelizowanych regulacji odnoszących się do kosztów autorskich ujętych w*

- artykule 22 ustęp 9 punkt 3 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – część II, „Rynek-Społeczeństwo-Kultura”, nr 1(27), 2018.
369. Olesiak B., *Problem warstwowości utworu artystycznego ze szczególnym uwzględnieniem relacji utworu do jego fundamentu bytowego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego PPWI”, nr 135, 2017.
370. Olędziński M., *Kształtowanie jakości pracy. Propozycja dialogu*, Warszawa 1981.
371. Orecki M. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*. Tom. II. Artykuły 367–505(39), red. T. Wiśniewski, Warszawa 2021.
372. Osajda K. (red. serii), Żelechowski Ł. (red. tomu), *Prawo własności przemysłowej. Komentarz*, Warszawa 2021.
373. Ostrowski J., *Nowe autorskie koszty uzyskania przychodu*, „Przegląd Podatkowy”, nr 6, 2018.
374. Ożęgalska-Trybalska J. [w:] *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych [w:] Ustawy autorskie. Komentarze*, Tom I, (red.) R. Markiewicz, Warszawa 2021.
375. Ożóg S., *Monitoring pracownika w sieci komputerowej*, „Polski Rocznik Praw Człowieka i Prawa Humanitarnego”, nr 2, 2011.
376. Pakuła-Gawarecka P., *Możliwość wstrzymania wypłaty premii z przyczyn ekonomicznych w zakładowym układzie zbiorowym pracy*, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, nr 1, 2014.
377. Panowicz -Lipska J., *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975.
378. Pawłucki M., Nowak P., *Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3, 2021.
379. Perdeus W. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Tom I. Art. 1-113, wyd. V, (red. K.W.Baran, Warszawa 2020.
380. Perdeus W., *Zasada uprzywilejowania pracownika – kilka uwag na tle zarysu sposobów ujmowania zasad prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia”, vol. XXV, 1, 2016.
381. Phanse P.S., *The doctrine of ‘Work for Hire’: A Critical Survey of US, UK & Indian Cases*, „Jus Corpus Law Journal”, vol. 3, nr 1, 2022.
382. Piankowski M., *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, nr 2, 2005.
383. Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013.
384. Pietrzyk S., *Zarządzanie wiedzą w zespołach zdalnych - studium przypadku COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3, 2021.
385. Pietrzykowski K. (red.), *Kodeks cywilny. T. I. Komentarz*. Art. 1–44910, Wyd. 10, Warszawa 2020.
386. Pinkalski Z., *Prawna ochrona formatów telewizyjnych*, Warszawa 2015.
387. Pisarczyk Ł., *Podstawy nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10, 1998.
388. Pisarczyk Ł., *Konstrukcja i zakres ryzyka pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 12, 2003.
389. Pisarczyk Ł., *Pracodawca wewnętrzny*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 12, 2004.
390. Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
391. Pisarczyk Ł., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013.

392. Pisarczyk Ł., *Źródła prawa pracy wobec wyzwań współczesności i kryzysu gospodarczego*, „Studia Iuridica Lublinensia”, nr 3, 2015.
393. Pisarczyk Ł., Torbus U., *Praca prekaryjna w Polsce. Zwalczenie nadużywania nietypowych form zatrudnienia [in:] I. Florczak, M. Otto (red.), Prekaryzacja zatrudnienia. Wyzwania dla prawa pracy w Europie*, Warszawa 2019.
394. Pisarczyk Ł., *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022.
395. Piszczek A., Szlowski W., *Zatrudnienie pracownicze członka zarządu będącego jedynym bądź „niemal jedynym” współnikiem spółki kapitałowej – glosa – I UK 8/11*, „Monitor Prawniczy”, nr 17, 2012.
396. Piszczek A., *Przestępstwo oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem w świetle art. 52 § 1 pkt 2 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2016, nr 11.
397. Piszczek A., Stefański K., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, red. Z.Góral, Warszawa 2017.
398. Piszczek J.A., *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981.
399. Piszczek J.A., *Prawa autorskie uniwersytetu na przykładzie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego*, „Studia Prawnoustrojowe”, nr 24, 1996.
400. Piszczek J.A. [w:] *Prawa autorskie uniwersytetu na przykładzie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego*, „Studia Prawnoustrojowe”, nr 24, 2014.
401. Piszczek J., *Nośniki materialne dóbr osobistych*, „Studia Prawnoustrojowe UMW”, nr 28, 2015.
402. Piwowarczyk K., *Wewnętrzna jednostka organizacyjna spółki jako pracodawca*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, 2005.
403. Plaisant R., *L’auteur salarié et la propriété littéraire et artistique*, „Le droit d’auteur”, Vol 90 Nr 100, 1977.
404. Pluszyńska A., *Prawo autorskie w instytucjach kultury. Polityka otwartości na przykładzie galerii i muzeum*, [w:] *Zarządzanie w kulturze. Teoria i praktyka*, (red.) A.Pluszyńska, A.Konior, Ł.Gaweł, Warszawa 2020.
405. Podstawka M., Deresz A., *Ocena skutków zmian dotyczących stosowania kosztów uzyskania przychodów przez twórców, artystów, pracowników naukowych i dziennikarzy*, „Zeszyty Naukowe Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Ekonomia i Organizacja Gospodarki Żywnościowej”, nr 115, 2016.
406. Poloczek E., *Ewolucja poglądów na fikcję prawną*, „Studia Cywilistyczne”, T. 35, 1989.
407. Popiek K., *Ochrona dóbr osobistych osób prawnych*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny” nr 1, 2010.
408. Poźniak-Niedzielska M., *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Zarys wykładu*, (red.) Bydgoszcz–Warszawa–Lublin 2007.
409. Poźniak-Niedzielska M., Tylec G., *Działalność naukowo dydaktyczna na wyższej uczelni w świetle prawa autorskiego*, Państwo i Prawo, nr 64, z.5, 2009.
410. Prokop K., *Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, „Białostockie Studia Prawnicze”, vol. 26 nr 2, 2021.
411. Prusik A., *Sukcesja praw i obowiązków w stosunkach pracy przy przejściu części zakładu pracy*, „Temidium”, nr 2, 2016.
412. Prusinowski P. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. Baran K. W., Warszawa 2020.
413. Prusinowski P., *Prawo do wynagrodzenia*, [w:] Baran K.W. (red.), *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019.

414. Przybyłowicz A., *Kryteria ustalania faktycznego pracodawcy w prawie europejskim na gruncie wyroku TSUE w sprawie C-610/18*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 10, 2020.
415. Przymusiński C., *Prawa autorskie jednostek gospodarki uspołecznionej*, „Przełęcz Ustawodawstwa Gospodarczego”, nr 12, 1952.
416. Pyrowicz M., *Zatrudnienie pracownika-twórcy programu komputerowego w formie telepracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2, 2020.
417. Pyziak-Szafnicka M., w: Safjan M. (red.), *Prawo cywilne – część ogólna. System prawa prywatnego*, t. 1, Warszawa 2007.
418. Raczkowski M., *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, „Państwo i Prawo”, nr 3, 2009.
419. Raczkowski M., *Grupa spółek (holding)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7, 2016.
420. Radwański Z., *Zarys części ogólnej prawa cywilnego*, Warszawa 1979.
421. Rahmatian A., *Make the butterflies fly in formation? Management of copyright created by academics in UK universities*, *Make the butterflies fly in formation? Management of copyright created by academics in UK universities*, LS, Volume 34, Issue 4, Cambridge 2014.
422. Rączka K., *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, 1996.
423. Rączka K. [w:] Gersdorf M., Raczkowski M., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
424. Rhodes M., *An analysis of creativity*, Phi Delta Kappan 42, 1961.
425. Rittermann S., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim*, Kraków 1937.
426. Rogala K., *Prawo autorskie na uczelniach wyższych*, „Prawo Mediów Elektronicznych”, nr 2, 2019.
427. Runco M.A., Albert R.S., *Creativity research. A historical view*, [w:] Kaufman J., Sternberg R., *The Cambridge handbook of creativity*. Nowy Jork, 2010.
428. Rutka A., *Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą jako pracodawca – glosa do wyroku SN z 14.3.2001 r., II UKN 274/00*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5, 2005.
429. Rutkowska A. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*, red. O.M.Piaskowska, Warszawa 2020.
430. Sadlik R., *Prawa autorskie w stosunkach pracy*, „Prawo Pracy”, 2000, nr 1.
431. Sadlik R., *Zakaz pogarszania sytuacji pracowników w klauzulach umownych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1, 2009.
432. Sadlik R., *Przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza”, nr 4, 2014.
433. Sadlik R., *Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 6, 2017.
434. Sadlik R., *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym członków zarządu*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2, 2020.
435. Sadowski P., *Możliwość naliczania kosztów uzyskania przychodu według stawki 50% z tytułu korzystania i rozporządzania prawami autorskimi*, „Monitor Podatkowy” Nr 3, 2004.
436. Safjan M. (red.), *Prawo cywilne – część ogólna. System Prawa Prywatnego tom 1*, Warszawa 2012.
437. Salamonowicz M., *Prawo do uzyskania praw wyłącznych obejmujących wyniki badań [w:] Aktualne wyzwania prawa własności intelektualnej i prawa*

- konkurencji. *Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Michałowi du Vallowi*, red. D. Kasprzycki, J. Ożegalska-Trybalska, Warszawa 2015.
438. Salamonowicz M., 4. *Prawa autorskie i prawa pokrewne oraz ochrona baz danych [w:] Prawna regulacja komercjalizacji własności intelektualnej publicznych szkół wyższych*, Warszawa 2016.
439. Salwa Z., *Kształtowanie treści umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 12, 1993.
440. Sanetra W., *Wina jako przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, z. 2, 1972.
441. Sanetra W., *W kwestii istoty wynagrodzenia twórcy pracowniczego projektu wynalazczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3, 1977.
442. Sanetra W. [w:] Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2013.
443. Sarbiński R.M., *Utwór fotograficzny i jego twórca w prawie autorskim*, Zakamycze 2004.
444. Sarbiński R.M., *Instytucja work made for hire w amerykańskim prawie autorskim*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”, nr 5, 1995.
445. Sarbiński R. M. [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. W.Machała, Warszawa 2019.
446. Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalanie*, Warszawa 1981.
447. Seweryński M., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* (w:) L. Florek (red.) *Źródła prawa pracy*. Warszawa 2000.
448. Sieńczyło-Chlabicz J. (red.), *Komercjalizacja i transfer wyników badań naukowych i prac rozwojowych z uczelni do gospodarki. Komentarz – nowe regulacje*, Warszawa 2019.
449. Sieradzka A., *Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej — analiza i ocena nowych rozwiązań prawnych (cz. I)*, „Monitor Prawniczy”, nr 22, 2018.
450. Siwiec M.K., *Koncepcja twórczości Władysława Tatarkiewicza a twórcze źródło*, „Filo-Sofija”, nr 13-14, 2011.
451. Skąpski M. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. Barana K.W., Warszawa 2012.
452. Skoczyński J., *Glosa do uchwały SN z dnia 16 lipca 1993 r., IPZP 28/93*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2, 1994.
453. Skupień D., 3. *Plagiat lub autoplagiat jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy [w:] Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.
454. Sławińska K., *Osobisty charakter pracy pracownika twórcy*, „Roczniki Administracji i Prawa”, nr 18(2), 2018.
455. Słomka M., *Kiedy stosować koszty uzyskania przychodów w wysokości 50% w przypadku pracowników?*, „Doradca .Podatkowy”. 2020, nr 1
456. *Słownik języka polskiego* pod red. W. Doroszewskiego, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/krytyka.html>, dostęp z 09.01.2021 godz. 23:45.
457. Sobczyk A., *Metody ograniczania umów cywilnoprawnych w stosunkach pracy – wątpliwości systemowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1997, Nr 9.
458. Sobczak W., *Chorwacka ustawa o prawie autorskim*, „Państwo i Społeczeństwo”, nr 2, 2003.
459. Sobczyk A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2010.
460. Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 5, Warszawa 2020.

461. Sobolewski P., w: K. Osajda, *Komentarz do ustawy kodeks cywilny*, Warszawa 2020.
462. Sobota D., Szewczykowski P., *Design thinking jako metoda twórczości*, „Filo–Sofija” Nr 27, 2014.
463. Sokołowska D., „*Omnis definitio periculosa*”, czyli kilka uwag o zmianie paradygmatu utworu [w:] *Zarys prawa własności intelektualnej*, red. M. Kępiński, t. 1, Warszawa 2010.
464. Sokołowska D., *Prawo twórcy do wynagrodzenia w prawie autorskim*, Poznań 2013.
465. Sokołowska D., *Pojęcie i postacie utworu naukowego w świetle prawa autorskiego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 2, 2015.
466. Sokołowska D., *Definiowanie pojęcia utworu naukowego w regulaminach szkół wyższych*, „Acta Iuris Stetinensis”, nr 2, 2018.
467. Spelman K.C., *Work Made for Hire*, IPL Newsletter 15, no. 4, Summer 1997.
468. Stanisławska-Kloc S. [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, red. D. Flisak, Warszawa 2015.
469. Stanisławska-Kloc S., [w:] *Aktualne wyzwania prawa własności intelektualnej i prawa konkurencji. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Michałowi du Vallowi*, red. D. Kasprzycki, J. Ożegalska-Trybalska, Warszawa 2015.
470. Stanisławska-Kloc S., *Przywłaszczenie autorstwa utworu (plagiat) w sferze działalności naukowej i akademickiej - zagadnienia wybrane*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego”, nr 3, 2020.
471. Staśkiewicz K., *Formy i typy wynagradzania twórców w świetle ochrony jego praw – studium literaturowe*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie” nr 18, 2015.
472. Stec P., *Uczelnia jako podmiot praw na dobrach niematerialnych*, Państwo i Prawo, nr 1, 2008.
473. Stefańska E. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Art. 478-1217*, wyd. IV, red. M. Manowska, Warszawa 2021.
474. Stefański K., *Koherencja przepisów o czasie pracy w ustawie antykryzysowej i regulacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5, 2020.
475. Stelina J., *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” nr 9, 2002.
476. Stelina J., *Stosunek pracy bez pracodawcy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7, 2020.
477. Stelina J. [w:] Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 5, Warszawa 2020.
478. Strzałkowski P., *Wybrane zagadnienia dotyczące utworów pracowniczych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 4, 2014.
479. Stuglik A., *Niektóre aspekty wynagrodzeń twórców programów komputerowych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej”, z. 78, 2001.
480. Stuglik A., *Wynagrodzenia twórców programów komputerowych – aspekt prawny i podatkowy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3, 2002.
481. Supiot A., *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999.
482. Szablowska M., *Kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika*, „Przegląd Sądowy”, 2012, nr 1.

483. Szaciński M., *Zmiany w utworze naruszające prawo autora do integralności dzieła*, „Palestra” 30/7(343), 1986.
484. Szczepaniak S., *Dysponowanie prawami autorskimi w sektorze publicznym – wstęp do dyskusji*, „Prawo Nowych Technologii”, nr 1, 2021.
485. Szczotka J., *Prawnoautorska ochrona wyników prac naukowych*, w: *Wynalazczość i ochrona własności intelektualnej*, Kielce 1994.
486. Szczotka J., *Utwory audiowizualne – stan oczekiwania na nowelizację prawa autorskiego*, „Przegląd Sądowy”, nr 1, 2009.
487. Szewc A., *Dzieła naukowe i ich status w prawie autorskim*, „Państwo i Prawo”, nr 10, 1997.
488. Szewc A., *Wynagrodzenie twórców i wykonawców w prawie autorskim i wynalazczym*, Sopot, 1999.
489. Szewc T., *Pojęcie pracodawcy samorządowego i osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Samorząd Terytorialny”, nr 9, 2002.
490. Szewczyk H., *Wybór jako podstawa prawna nawiązania stosunku pracy w samorządzie terytorialnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7-8, 1999.
491. Szewczyk H., *Z problematyki zatrudnienia na podstawie wyboru*, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, nr 1, 2001.
492. Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
493. Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda) – cz. 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2, 2010.
494. Szewczyk H., *Stosunki pracy w służbie cywilnego*, Warszawa 2010.
495. Szewczyk H., *Ochrona praw i interesów osób zatrudnionych a nietypowe formy zatrudnienia w społecznej gospodarce rynkowej*, „Roczniki Administracji i Prawa”, nr 13, 2013.
496. Szewczyk H., *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017.
497. Szlachta M., *50% koszty uzyskania przychodów z twórczej działalności naukowej lub badawczo-rozwojowej – koncepcja podejścia efektywnościowego*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej w Gliwicach”, z. 132, 2018.
498. Szmidt J.K., *Pedagogika twórczości*, Sopot, 2013.
499. Szpor G. [w:] Martysz C., Wojsyk K., Szpor G., *Ustawa o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2015.
500. Szpunar A., *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*, Bydgosz 1999.
501. Sztobryn K., *Ochrona programów komputerowych na zasadach prawa autorskiego w prawie UE*, „Innowacje 2014. Innowacyjne działania w ICT”, Łódź, 2014.
502. Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.
503. Szurgacz H., [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. H. Szurgacz, Warszawa 2005.
504. Szymańska K., *Statut uczelni wyższej jako źródło prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 10, 2011.
505. Szyjewska-Bagińska J. [w:] *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Ferenc-Szydełko E. (red.), Warszawa 2016.
506. Szyjewska-Bagińska J., *Przedmiot zobowiązania z umowy o twórczość naukową*, „Zeszyty Naukowe KUL”, nr 1, 2018.
507. Szyjewska-Bagińska J., *Twórca utworu naukowego w orzecznictwie sądów ubezpieczeń społecznych*, „Acta Iuris Stetinensis”, nr 2, 2018.

508. Szymura M., *Zarządzanie utworem pracowniczym w przedsiębiorstwie*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej Organizacja i Zarządzanie”, z 113, 2017.
509. Szymura M., *Ochrona twórczości pracowniczej na gruncie prawa własności przemysłowej*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytet Szczeciński”, nr 52/2, 2018.
510. Szymura M., *Employee's work on the grounds of Polish Copyright Law*, *Ekonomia I Prawo*, 20(4), 2021.
511. Szynal G., *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa s. 200, 2020.
512. Ślęzak P., *Umowy w zakresie współczesnych sztuk wizualnych*, Warszawa 2012.
513. Ślęzak P., *Audiowizualny utwór naukowy jako utwór hybrydowy?* „Acta Iuris Stetinensis”, 2 (18), 2018.
514. Świątczak K., *Dobra osobiste osób prawnych w polskim prawie cywilnym*, Łódź 2020.
515. Świątkowski A.M., *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” nr 9, 2002.
516. Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
517. Świątkowski A.M., *Elektroniczne platformy zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 7, 2019.
518. Świątkowski A.M., *Telepraca - specyfika zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 7, 2006.
519. Świątkowski A.M., *Autonomiczna definicja pracownika*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 11, 2014.
520. Świątkowski A.M., *O kontrowersjach wokół pojęcia "autentyczny" pracodawca*, „Państwo i Prawo” nr 4, 2018.
521. Świdorska K., *Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w odniesieniu do standardów międzynarodowych*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5, 2004.
522. Święcicki M., *Wynalazczość pracownicza*, „Państwo i Prawo”, nr 2, 1953.
523. Święcicki M., *Prawo do wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.
524. Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1969.
525. Targosz T., *Prawa pracodawcy do utworów pracowniczych – art. 12 pr. aut. jako reguła przyporządkowania praw autorskich w stosunku pracy*, [w:] *Spory o własność intelektualną, Księga jubileuszowa dedykowana Profesorom Januszowi Barcie i Ryszardowi Markiewiczowi*, red. Matlak A., Stanisławska-Kloc S., Warszawa 2013.
526. Targosz T., *Komentarz do wybranych przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, red. Flisak D., Warszawa 2016.
527. Tatarkiewicz W., *Dzieje sześciu pojęć*, PWN, Warszawa 1988.
528. Tatarkiewicz W., *Twórczość: dzieje pojęcia*, PWN, Warszawa 1988.
529. Tatarkiewicz W., *Dzieje sześciu pojęć. Sztuka – piękno – forma – twórczość – odtwórczość – przeżycie estetyczne*, Warszawa 1976.
530. Tatarkiewicz W., *Historia estetyki*, t. I, Warszawa 2009 .
531. Tomanek, *Glosa do uchwały SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” nr 9, 2002.
532. Tomanek A., *Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu a stosunki pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, 2004.

533. Tomanek A., *Źródła prawa pracy - umowa spółki - prawa i obowiązki pracowników będących współnikami. Glosa do wyroku SN z dnia 2 sierpnia 2007 r., III PK 24/07*, „Orzecznictwo Sądów Polskich”, nr 5, 2009.
534. Tomanek A., *Konsekwencje połączenia spółek handlowych w zbiorowych stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10, 2012.
535. Tomaszek A., Wojewódzka J., *Sprawy własności intelektualnej – nowe postępowanie odrębne w polskiej procedurze cywilnej*, „Monitor Prawniczy”, nr 15, 2020.
536. Tomaszewska M. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, wyd. V, red. K.W.Baran, Warszawa 2020.
537. Traple E., *Umowy o eksploatację utworów w prawie polskim*, Warszawa 2010.
538. Turczyn A. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany*, red. O.M.Piaskowska, Warszawa, 2021.
539. Twardowska-Mędrak I., *Przejsście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011.
540. Tylec G., *Dobra osobiste prawa cywilnego jako niezależna od prawa autorskiego podstawa ochrony interesów twórczych*, „Monitor Prawniczy”, nr 10, 2012.
541. Tylec G., *Dobra osobiste w działalności twórczej – czyli o tym, gdzie nie sięga ochrona autorskich praw osobistych*, [w:] *Prawo wobec kultury i sztuki*, red. J.Sobczak, K.Chałubińska-Jentkiewicz, K.Kakareko, Warszawa 2018.
542. Tylec G., *Prawo do wynagrodzenia w prawie autorskim na tle stosunków majątkowych małżeńskich*, „Zeszyty Naukowe KUL”, nr 1 (241), 2018.
543. Wagner B., *Wynagrodzenie za pracę. (Pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji)*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, nr 1, 1996.
544. Wagner B., *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6, 1996.
545. Wagner B., *Wynagrodzenie oraz inne świadczenia za pracę*, Służba Pracownicza, nr 5, 1997.
546. Wagner B., *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, nr 2, 2007.
547. Wagner B. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) L.Florka, Warszawa 2011.
548. Walczak K., *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej - teoria i praktyka*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki socjalnej”, 2012.
549. Walczak K., *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy?*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 4, 2009.
550. Walczak K., *Konieczność przeprowadzania wartościowania stanowisk pracy [w:] Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania*, red. A.Rycak, Warszawa 2014.
551. Walczak K., *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1, 2014.
552. Walczak K., *Zasada korzystności w wynagradzaniu*, „Studia Iuridica Lublinensia”, nr 3, 2015.
553. Walczak K., *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018.
554. Walter M., *European Copyright Law: a Commentary*, red. S. von Lewinski, M.Walter, Oxford 2010.
555. Wasil M., *Charakter prawny i zasady ustalania wynagrodzenia za wynalazek pracowniczy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 12, 2018.

556. Wąż P., *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w art. 3 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3, 2007.
557. Wąż P., *Nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, 2008.
558. Wąż P., *Świadczenia związane ze stosunkiem pracy podlegające ochronie z art. 87-91 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8, 2008.
559. Węgrzynowski Ł., *Odpowiedzialność pracownika w razie braku możliwości skutecznego dochodzenia naprawienia szkody od pracodawcy*, Przegląd Sądowy, nr 2, 2020.
560. Widła B., *Naukowe i krytyczne wydania tekstów jako przedmiot prawa autorskiego i praw pokrewnych*, Warszawa 2020.
561. Witkowska W., *Pracownicze projekty wynalazcze*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka”, 3 (486), 2012.
562. Włodarska-Dziurzyńska K., Targosz T., *Umowy przenoszące autorskie prawa majątkowej*, Warszawa 2010.
563. Włodyka S., *Strategiczne umowy przedsiębiorców*, Warszawa 2000.
564. Wojciechowska A., *Autorskie prawa osobiste twórców dzieła audiowizualnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego”, Nr 72, 1999.
565. Wojciechowska A., *Czy autorskie dobra osobiste są dobrami osobistymi prawa cywilnego*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego”, nr 3, 1994.
566. Wojnicka E. [w:] *System prawa prywatnego*, t. 13, red. J. Barta, 2017.
567. Wojnicka E., *Ochrona autorskich dóbr osobistych*, Łódź 1997.
568. Wojtyła J., *Dylematy wynagrodzenia za pracę w polskich realiach gospodarki rynkowej*, [w:] Z.Hajn, D.Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź, 2015.
569. Wolak G., *Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1, 2015.
570. Wolak G., *O pojęciu pracodawcy - glosa do Uchwały SN z 1.2.2017 r., III PZP 11/16*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8, 2017.
571. Woźnicki J. [w:] Degtyarova I., Dokowicz M., Hulicka M., Jędrzejewski T., Mrozowska A., Wojciechowski P., Woźnicki J., *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019.
572. Wratny J., *Problemy wynagrodzenia za pracę „de lege ferenda”*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10, 2013.
573. Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 6, Warszawa 2016.
574. Wratny J., *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 12, 2002.
575. Wrzcionek R., *Charakter prawny przedsiębiorstwa w spadku [w:] Zarządca sukcesyjny przedsiębiorstwa w spadku. Status i charakter prawny*, Warszawa 2020.
576. Wujczyk M., *Pojęcie pracownika [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2010.
577. Wujczyk M., Pisarczyk Ł., *Praca jednakowa i praca jednakowej wartości [w:] System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa.*, red. Baran K.W., Gersdorf M., Rączka K., Warszawa 2021.
578. Wyka T., *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, „Studia Iuridica Lubliniensis”, nr 3, 2015.

579. Wyrwiński M., [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze*, (red.) R.Markiewicz, Warszawa 2021.
580. Zawadzka J., *Ustawa o zarządzie sukcesyjnym - zagadnienia istotne z perspektywy kontrahentów przedsiębiorcy*, Transformacje prawa prywatnego, nr 1, 2020.
581. Zawadzki K. - Zawadzki K., *Praca i wynagrodzenia w gospodarce kreatywnej. Uwarunkowania — specyfika — ewolucja*, Toruń 2016.
582. Zawirska P., *Ochrona dóbr osobistych pracodawcy będącego osobą prawną*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8, 2014.
583. Zawajska E., *Arystotelesowska koncepcja człowieka podstawą racjonalnej działalności gospodarczej*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego”, nr 117, 2017.
584. Zieliński M. J., *Szczególne rozwiązania w prawie pracy i prawie zabezpieczenia społecznego wprowadzone w związku z pandemią COVID-19. Zagadnienia ogólne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5, 2020.
585. Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy*, t. I, Katowice 1979.
586. Ziętek A., *Ewolucja pojęcia wynagrodzenia za pracę w kontekście prawnej ochrony w orzecznictwie Sądu Najwyższego i jej konsekwencje*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4, 2014.
587. Ziółkowski P., *Honorarium autorskie a wynagrodzenie minimalne*, „Rachunkowość” nr 10, 2015.
588. Żbikowski K., *Glosa do wyroku NSA z dnia 12 marca 2010 r., II FSK 1791/2008*, „Palestra”, nr 1-2, 2012.
589. Żelechowski Ł. [w:] (red. tomu), *Prawo własności przemysłowej. Komentarz*, Tom VIII B, Warszawa 2021.
590. Żok K., *Środki ochrony zamawiającego program komputerowy: odpowiedzialność twórcy za usterki utworu*, Warszawa 2015.
591. Żywolewska K., Witoszko W., *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym bez wypowiedzenia* [w:] *System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze*, red. K.W.Baran, Z.Góral, Warszawa 2021.

INNE ŹRÓDŁA

1. Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 26.6.2019 r., 0114-KDIP3-2.4011.240.2019.2.JG1, „Monitor Podatkowy”, nr 8, 2019.
2. Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 2.10.2019 r. 0115-KDIT2-1.4011.278.2019.3.MK. <http://sip.mf.gov.pl>. <https://sip-1lex-1pl-15d274soa4f4c.han.bg.us.edu.pl/#/guideline/185062962?directHit=true&directHitQuery=0115-KDIT2-1.4011.278.2019.3.MK> (dostęp: 2023-02-25 21:19).
3. Interpretacja indywidualna z dnia 11.04.2018 r., wydana przez: Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, 0112-KDIL3-1.4011.68.2018.2.AN, <http://sip.mf.gov.pl>. <https://sip-1lex-1pl-15d274soa4f4c.han.bg.us.edu.pl/#/guideline/185006228?directHit=true&directHitQuery=0112-KDIL3-1.4011.68.2018.2.AN> (dostęp: 2023-02-25 21:20).
4. Pismo Ministra Finansów z 11 stycznia 1995 r., PO 804-025/95, S.Podat. 1996, nr 9, str. 85.
5. Pismo z dnia 10.10.2018 r., wydane przez: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, BM.ZI.162.8.2018. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego jako wynagrodzenie za pracę twórczą - w świetle ustawy 2.0, NB: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, <https://sip-1lex-1pl->

- 15d274soa4f4c.han.bg.us.edu.pl/#/guideline/185041972?directHit=true&directHitQuery=BM.ZI.162.8.2018 (dostęp: 2023-02-25 21:24).
6. Pismo z dnia 15.09.2020 r., wydane przez: Ministerstwo Finansów, DD3.8201.1.2018, Zastosowanie 50% kosztów uzyskania przychodów do honorarium autorskiego, Dz.Urz.MF 2020, nr 107.
 7. Pismo z dnia 23.10.2018 r., wydane przez: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Koszty uzyskania przychodu nauczycieli akademickich – w świetle ustawy 2.0, NB: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego,
 8. Pismo z dnia 25.10.2017 r., wydane przez: Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, 0111-KDIB2-3.4011.123.2017.1.KK, Planowany podział wynagrodzenia w kontekście zastosowania 50% kosztów uzyskania przychodów do wypłacanego pracownikom wynagrodzenia za wykonywaną pracę twórczą, <http://sip.mf.gov.pl>. <https://sip-1lex-1pl-15d274soa4f4c.han.bg.us.edu.pl/#/guideline/184961541?directHit=true&directHitQuery=0111-KDIB2-3.4011.123.2017.1.KK> (dostęp: 2023-02-25 21:17).
 9. Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw z 4.12.2019 r., IX kadencja, druk sejm.

ZAŁĄCZNIK NR 1

WYKAZ REGULAMINÓW WYŻSZYCH UCZELNI

| | NAZWA UCZELNI | NAZWA REGULAMINU PODSTAWA WPROWADZENIA ŹRÓDŁO DATA DOSTĘPU |
|----|---|---|
| | | UNIwersytety Klasyczne |
| 1. | UNIwersytet Białostocki | Regulamin zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji wyników pracy intelektualnej w Uniwersytecie w Białymstoku (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Białostockiego”) Uchwała nr 1702 Senatu Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 2 marca 2015 r. https://bip.uwb.edu.pl/uwb/regulamin-zarzadzania/12943.Regulamin-zarzadzania-prawami-wlasnosci-intelektualnej-oraz-zasad-komercjalizacji.html dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 13:40 |
| 2. | UNIwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy | Regulamin ochrony własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy”) Uchwała Senatu Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego Nr 57/2019/2020 z dnia 30 czerwca 2020 r. https://bip.ukw.edu.pl/jednostka/biuletyn-informacji-publicznej/akty-prawne-bip/56444/regulamin-ochrony-wasnosci-intelektualnej-oraz-zasad-komercjalizacji dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 13:25 |
| 3. | UNIwersytet Gdański | Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Uniwersytetu Gdańskiego (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Gdańskiego”) Uchwała nr 156/19 Senatu Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 28 listopada 2019 roku https://ctt.ug.edu.pl/wp-content/uploads/2020/01/zal_156u19_regulamin_zarzadzania_prawami_autorskimi_i_prawami_pokrewnymi_0.pdf dostęp z dni 27.03.2021 |
| 4. | UNIwersytet Jagielloński | Regulamin zarządzania własnością intelektualną oraz komercjalizacji w Uniwersytecie Jagiellońskim (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Jagiellońskiego”) Uchwała nr 62/IV/2021 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 28 kwietnia 2021 roku https://bip.uj.edu.pl/dokumenty/regulamin-zarzadzania-wlasnoscia-intelektualna-oraz-zasad-komercjalizacji-w-uj dostęp z 01.03.2023 godz. 00:43 |
| 5. | UNIwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach | Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach”) Uchwała Nr 50/2015 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 maja 2015 roku zmieniona uchwałami Zmieniona uchwałami nr 100/2016 , 65/2017, 128/2019 https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_50_2015.html dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 15:10 |
| 6. | Katolicki Uniwersytet Lubelski im. Jana Pawła II | Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II (zwany dalej „Regulaminem Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego im. Jana Pawła II”) Uchwała Senatu KUL nr 731/IV/20 z dnia 27.06.2013 r. zmieniona uchwałą Senatu KUL nr 757/II/29 z 29.09.2015 https://bip.kul.lublin.pl/uchwaly-senatu.art_45347.html dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 14:07 |

| | | |
|-----|--|---|
| 7. | UNIwersytet im. Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie | <p>Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie”)</p> <p>UCHWAŁA Nr XXIII – 25.1/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r.</p> <p>https://www.umcs.pl/pl/uchwaly-zarzadzenia-pisma-okolne,2499,uchwala-nr-xxiii-25-1-15-senatu-uniwersytetu-marii-curie-sklodowskiej-w-lublinie-z-dnia-22-kwietnia-2015-r-w-sprawie-przyjecia-regulaminu-zarzadzania-prawami-autorskimi-i-prawami-pokrewnymi-prawami-wlasnosci-przemyslowej-oraz-zasad-komercjalizacji-w-uniwersytecie-marii-curie-sklodowskiej-w-lublinie.23830.htm Dostęp z 27.03.2021 r. godz. 00:34</p> |
| 8. | UNIwersytet Łódzki | <p>Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Uniwersytetu Łódzkiego (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Łódzkiego”)</p> <p>Uchwała nr 674 Senatu Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 24 lutego 2020 r.</p> <p>https://www.bip.uni.lodz.pl/index.php/strona/szczegoly/regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-ul dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 14:16</p> |
| 9. | UNIwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie | <p>Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie”)</p> <p>Tekst jednolity – Uchwała Senatu Nr 787 z dnia 25 września 2015 roku</p> <p>http://bip.uwm.edu.pl/node/4858 dostęp z dnia 27.03.2021</p> |
| 10. | UNIwersytet Opolski | <p>Regulamin zasad komercjalizacji oraz zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej w Uniwersytecie Opolskim (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Opolskiego”)</p> <p>Uchwała nr 35/2020-2024 Senatu Uniwersytetu Opolskiego z dnia 30 marca 2021 r.</p> <p>http://transferwiedzy.uni.opole.pl/wp-content/uploads/zal_US_UO-35-2020-2024-1.pdf dostęp z 29.03.2023 r.</p> |
| 11. | UNIwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu | <p>Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (zwany dalej Regulaminem Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu)</p> <p>Uchwała nr 353/2018/2019 Senatu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 30 września 2019 r.</p> <p>https://bip.amu.edu.pl/dokumenty/regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi,-prawami-pokrewnymi-i-prawami-wlasnosci-przemyslowej-oraz-zasad-komercjalizacji dostęp z 01.03.2023 godz. 00:54</p> |
| 12. | UNIwersytet Rzeszowski | <p>Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Rzeszowskiego”)</p> <p>Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r.</p> <p>https://bip.ur.edu.pl/akty-prawne/regulaminy/regulamin-prawa-autorskie dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 17:35</p> |
| 13. | UNIwersytet Szczeciński | <p>Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Szczecińskim (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Szczecińskiego”)</p> <p>Uchwała Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego nr 108/2015 z 29.10.2015</p> <p>https://bip.usz.edu.pl/uchwala/8043/uchwala-nr-108-2015 dostęp z dnia 27.03.2021</p> |

| | | |
|---|---|---|
| 14. | UNIwersytet Śląski | Regulamin ochrony, korzystania i zarządzania wynikami prac intelektualnych na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach oraz zasad ich komercjalizacji (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Śląskiego”) Uchwały nr 235 Senatu UŚ z dnia 24 kwietnia 2018 r https://aktyprawne.us.edu.pl/d/4990/5/?tc=76 dostęp z 01.03.2023 godz. 00:58 |
| 15. | UNIwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu | Regulaminu ochrony, nabywania i korzystania z Dóbr Intelektualnych i Projektów Racjonalizatorskich na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu”) Nr 11 Senatu UMK z dnia 22 stycznia 2013 r. uchwała, zmieniona uchwałami: Nr 49 Senatu UMK z dnia 15 kwietnia 2014 r. oraz Nr 28 Senatu UMK z dnia 28 lutego 2017 r. https://umk.bip.gov.pl/prawa-autorskie/regulamin-ochrony-nabywania-i-korzystania-z-dobr-intelektualnych-i-projektow-racjonalizatorskich-na-universytecie-mikolaja-kopernika-w-toruniu.html dostęp z dnia 27.03.2021 r. |
| 16. | UNIwersytet Warszawski | Regulaminu zarządzania własnością intelektualną na Uniwersytecie Warszawskim (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Warszawskiego”) Uchwała Nr 68 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 22 marca 2017 r. https://www.monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4040/M.2017.80.U.68.pdf dostęp z dnia 21.03.2021 |
| 17. | UNIwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie | Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego W Warszawie”) Uchwała Nr 88/2015 Senatu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dn. 25 czerwca 2015 r. https://bip.uksw.edu.pl/node/45 Dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 15:26 |
| 18. | UNIwersytet Wrocławski | Regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Wrocławskim (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Wrocławskiego”) Uchwała Nr 137/2019 Senatu Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 25 września 2019 r. https://uni.wroc.pl/wp-content/uploads/2019/10/uchwala-nr-137_2019-senatu-uwr-z-dnia-2019-09-25-w-sprawie-regulaminu-zarzadzania-prawami-autorskimi-pokrewnymi-wlasnosci-przemyslowej-oraz-komercjalizacji.pdf dostęp z dnia 24.03.2021 godz. 00:16 |
| 19. | UNIwersytet Zielonogórski | R E G U L A M I N zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Uniwersytecie Zielonogórskim (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Zielonogórskiego”) uchwała nr 291 Senatu Uniwersytetu Zielonogórskiego z dn. 29.09.2021 r. https://uniwersytetzielonogorski.bip.gov.pl/regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-prawami-pokrewnymi-i-prawami-wlasnosci-przemyslowej-oraz-zasadami-komercjalizacji/regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-prawami-pokrewnymi.html dostęp z dnia 01.03.2023 godz. 01:12 |
| POLITECHNIKI I UNIwersYTETY TECHNICZNE | | |

| | | |
|-----|--|--|
| 20. | AKADEMIA GÓRNICZO – HUTNICZA im. Stanisława Staszica w Krakowie | Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Akademii Górniczo – Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie (zwany dalej „Regulaminem Akademii Górniczo – Hutniczej”) Uchwała nr 79/2015 Senatu Akademii Górniczo – Hutniczej z dnia 27 maja 2015r. https://bip.malopolska.pl/agh,a,2047106,regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-i-prawami-pokrewnymi-oraz-zasad-komercjalizacji.html dostęp z dnia 01.03.2023 godz. 01:38 |
| 21. | POLITECHNIKA CZĘSTOCHOWSKA | Regulamin zarządzania własnością intelektualną w Politechnice Częstochowskiej (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Częstochowskiej”) Uchwała Senatu Politechniki Częstochowskiej nr 367/2019/2020 z dnia 16.10.2019 r. https://bip.pcz.pl/188,regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-prawami-pokrewnymi-i-prawami-wlasnosci-przemyslowej dostęp z dnia 28.03.2021 godz. 10:52 |
| 22. | POLITECHNIKA GDAŃSKA | Regulaminu zarządzania i komercjalizacji własności intelektualnej na Politechnice Gdańskiej (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Gdańskiej”) Uchwała Senatu Politechniki Gdańskiej nr 117/2021/XXV z 19 maja 2021 r. https://pg.edu.pl/files/2021-06/US%20117-2021_regulaminIP.pdf dostęp z dnia 01.03.2023, godz. 01:38 |
| 23. | POLITECHNIKA KRAKOWSKA | Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Politechnice Krakowskiej im. T.Kościuszki (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Krakowskiej”) Załącznik do uchwały senatu nr 94/o/10/2017 z 25 października 2017 r. https://bip.pk.edu.pl/index.php?ver=0&dok=2493 dostęp z dnia 28.03.2021 godz. 15:27 |
| 24. | POLITECHNIKA LUBELSKA | Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Politechnice Lubelskiej (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Lubelskiej”) Uchwała Nr 4/2021/I Senatu Politechniki Lubelskiej z dnia 28 stycznia 2021 r. http://www.pollub.pl/files/4/news/files/6046_Uchwała.Nr.4-2020-I.pdf ; dostęp z 20.03.2021 godz. 10:44 |
| 25. | POLITECHNIKA ŁÓDZKA | Regulaminu zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Politechnice Łódzkiej (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Łódzkiej”) Uchwała Nr 13/2021 Senatu Politechniki Łódzkiej z dnia 28 kwietnia 2021 r. https://politechnikalodzka.bip.gov.pl/regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-prawami-pokrewnymi-i-prawami-wlasnosci-przemyslowej-oraz-zasad-komercjalizacji/regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-prawami-pokrewnymi-i-prawami-wlasnosci-przemyslowej-oraz-zasad-komercjalizacji.html dostęp z dnia 20.03.2021, godz. 16:41 |
| 26. | POLITECHNIKA OPOLSKA | Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Politechnice Opolskiej (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Opolskiej”) uchwała Senatu Politechniki Opolskiej z 22.04.2015 nr 318 https://bip.po.opole.pl/index.php/prawo/pozostale-regulaminy/208-regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-i-prawami-pokrewnymi-oraz-prawami-wlasnosci-przemyslowej-oraz-zasad-komercjalizacji-w-politechnice-opolskiej dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 15:55 |

| | | |
|-----|---|--|
| 27. | POLITECHNIKA POZNAŃSKA | Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań i prac rozwojowych w Politechnice Poznańskiej (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Poznańskiej”) <p>uchwała nr 140/2012-2016 Senatu Akademickiego z 25.03.2015</p> <p>https://bip.put.poznan.pl/artykul/regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi</p> <p>dostęp z 21.03.2021 godz. 10:23</p> |
| 28. | POLITECHNIKA RZESZOWSKA | Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz komercjalizacji w Politechnice Rzeszowskiej (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Rzeszowskiej”) <p>Uchwała nr 51/2020 Senatu Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza z dnia 26 listopada 2020 r.</p> <p>https://bip.prz.edu.pl/akty-prawne/regulaminy/regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi</p> <p>dostęp z 01.03.2023 godz. 01:50</p> |
| 29. | POLITECHNIKA ŚLĄSKA | Regulamin zarządzania własnością intelektualną (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Śląskiej”) <p>Uchwała Nr 6/2021 Senatu Politechniki Śląskiej z dnia 25 stycznia 2021 r.</p> <p>https://citt.polsl.pl/wp-content/uploads/2021/01/Regulamin-Zarz%C4%85dzania-W%C5%82asno%C5%9Bci%C4%85-Intelektualn%C4%85.pdf;</p> <p>dostęp z dnia 20.03.2021 godz. 11:17</p> |
| 30. | POLITECHNIKA ŚWIĘTOKRZYSKA | Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Świętokrzyskiej”) <p>Uchwała Senatu Politechniki Świętokrzyskiej Nr 176/22 z dnia 21 grudnia 2022 r.</p> <p>https://bip.tu.kielce.pl/wp-content/uploads/2022/12/Uch_S_176_22_zalacznik_Regulamin.pdf</p> <p>dostęp z dnia 01.03.2023, godz. 22:47</p> |
| 31. | POLITECHNIKA WARSZAWSKA | Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Warszawskiej”) <p>uchwała nr 196/L/2022 Senatu Politechniki Warszawskiej z dnia 27 kwietnia 2022 r.</p> <p>file:///C:/Users/gbania/Downloads/Za%C5%82%C4%85cznik%20do%20US%20nr_196_2022.pdf</p> <p>dostęp z dnia 01.03.2023, godz. 22:47</p> |
| 32. | POLITECHNIKA WROCŁAWSKA | Regulamin zarządzania własnością intelektualną (zwany dalej „Regulaminem Politechniki Wrocławskiej”) <p>Wprowadzony Zarządzeniem Wewnętrznym Rektora nr 39/2017 z dnia 10 kwietnia 2017 r.</p> <p>https://bip.pwr.edu.pl/strona-glowna/akty-prawne/regulamin-zarzadzania-wlasnoscia-intelektualna</p> <p>dostęp z 20.03.2021, godz. 14:25</p> |
| 33. | UNIwersytet Technologiczno-Humanistycznego Im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu | Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego Im. Kazimierza Pułaskiego W Radomiu”) <p>Uchwała Nr 000-3/5/2015 Senatu Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu z dnia 19 marca 2015 r.</p> <p>https://uniwersytetradom.pl/wp-content/uploads/uchwala-5-i-zal.-Regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-wersja-po-poprawkach-1.pdf</p> <p>dostęp z dnia 27.03.2021 r. godz. 18:28</p> |

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| 34. | ZACHODNIOPOMORSKI UNIwersYTET TECHNOLOGICZNY W SZCZECINIE | Regulamin zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji w ZUT (zwany dalej „Regulaminem Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie”) uchwała nr 33 Senatu Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie z dnia 24 kwietnia 2017 r. https://bip.zut.edu.pl/dokumenty/regulaminy/regulam-zarzadzania-prawami-wlasnosci-intelektualnej-oraz-zasad-komercjalizacji.html dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 18:14 |
| AKADEMIE SZTUK PIĘKNYCH | | |
| 35. | AKADEMII SZTUK PIĘKNYCH IM. WŁADYSŁAWA STRZEMIŃSKIEGO W ŁODZI | Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji obowiązujący w Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi (zwany dalej „Regulaminem Akademii Sztuk Pięknych w Łodzi”) Uchwała nr 188/19/k16-2o Senatu Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi z dnia 15 listopada 2019r. https://www.asp.lodz.pl/images/akty-prawne/uchwały/k16-20/uchwała-nr188_93ed8.pdf dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 19:09 |
| 36. | UNIwersYTET ARTYSTYCZNY W POZNANIU | Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej a także zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Uniwersytecie Artystycznym w Poznaniu (zwany dalej „Regulaminem Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu”) Uchwała Senat Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu nr 6/2011/2012 z dnia 4.11.2011, zmieniona uchwałą Senatu UAP nr 26/2014/2015 z dnia 16 marca 2015 roku http://bip.uap.edu.pl/wp-content/uploads/2020/07/Uchwa%C5%82a-26-2014-2015-zmiany-w-Regulaminie-zarz%C4%85dzania-prawami-autorskimi.pdf dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 18:43 |
| 37. | AKADEMIA SZTUK PIĘKNYCH W WARSZAWIE | Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie (zwany dalej „Regulaminem Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie”) Uchwała nr 36/2019 Senatu Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie z dnia 24 września 2019 r. http://bip.asp.waw.pl/artykul/639/10569/regulamin-zarzadzania-prawami-autorskimi-prawami-pokrewnymi-oraz-prawami-wlasnosci-przemyslowej-oraz-zasad-komercjalizacji-w-akademii-sztuk-pieknych-w-warszawie dostęp z dnia 27.03.2021 godz. 18:57 |