

Uniwersytet Wrocławski  
Wydział Prawa i Administracji  
Instytut Prawa Cywilnego

Jacek Borowicz

Konstrukcje prawnopracownicze  
w prawie autorskim i wynalazczym

Praca doktorska  
napisana pod kierunkiem  
prof. dr hab. Tadeusza Kuczyńskiego

Wrocław 1997

452 D



## SPIS TREŚCI

|                                                                                                                                                  |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Rozdział I Wprowadzenie                                                                                                                          | 4      |
| 1. Konstrukcja prawnopracownicze - zagadnienia pojęciowe                                                                                         | 4      |
| 2. Prawo autorskie i wynalazcze w strukturze prawa własności intelektualnej                                                                      | 8      |
| 3. Rozwój regulacji prawnej twórczości pracowniczej w latach 1950-1992                                                                           | 10     |
| 4. Konstrukcje prawnopracownicze w prawie autorskim i wynalazczym w świetle uchylonego stanu prawnego                                            | 13     |
| 5. Doktryna prawa wobec prawnej regulacji twórczości pracowników w latach 1950-1992                                                              | 19     |
| 6. Reforma prawa autorskiego i prawa wynalazczego w pierwszej połowie lat 90-tych                                                                | 33     |
| 7. Doktryna prawa wobec zmian w uregulowaniach dotyczących twórczości pracowników                                                                | 36     |
| 8. Obowiązek wykonywania pracy twórczej jako podstawa prawnej konstrukcji prawnowynalazczych i prawnoautorskich uprawnień majątkowych pracodawcy | 41     |
| Przypisy do rozdziału I                                                                                                                          | 46     |
| <br>Rozdział II Pracownik jako kategoria pojęciowa prawa autorskiego i wynalazczego                                                              | <br>61 |
| 1. Ustawowe określenie podmiotu wykonującego pracę twórczą w ramach stosunku pracy                                                               | 61     |
| 2. Pojęcie "pracownika" we współczesnym polskim prawie pracy                                                                                     | 62     |
| 3. Pojęcie "pracownika" na gruncie ustawodawstw obcych                                                                                           | 65     |
| 4. „Pracownik” i „twórca” jako konstrukcje pojęciowe prawa autorskiego i wynalazczego                                                            | 66     |
| Przypisy do rozdziału II                                                                                                                         | 72     |
| <br>Rozdział III Pracodawca jako kategoria pojęciowa prawa autorskiego i wynalazczego                                                            | <br>75 |
| 1. Określenie podmiotu praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika w świetle obowiązującego stanu prawnego                                   | 75     |
| 2. Pojęcie pracodawcy w ujęciu prawa pracy                                                                                                       | 76     |
| 3. Pracodawca jako kategoria pojęciowa prawa autorskiego i wynalazczego - interpretacja                                                          | 83     |
| 4. Pracodawca i podmiot gospodarczy jako pojęcia prawa wynalazczego                                                                              | 87     |
| 5. Instytucja jako podmiot praw majątkowych do utworów pracownika                                                                                | 93     |

|                                                                                                                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Przypisy do rozdziału III                                                                                                                                    | 100 |
| Rozdział IV Prawnoautorskie i prawnowynalazcze źródła obowiązków pracowniczych                                                                               | 107 |
| 1. Uwagi wstępne                                                                                                                                             | 107 |
| 2. Obowiązki pracownicze w kodeksie pracy                                                                                                                    | 108 |
| 3. Obowiązki twórców zatrudnionych w ramach stosunku pracy w świetle obowiązującego stanu prawnego z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego - klasyfikacja | 111 |
| 4. Obowiązki związane z procesem pracy nad utworem/wynalazkiem                                                                                               | 111 |
| 5. Obowiązki związane z postępowaniem z utworem/wynalazkiem będącym efektem pracy twórczej pracownika                                                        | 118 |
| 6. Szczególne obowiązki zachowania tajemnicy pracownika twórczego                                                                                            | 132 |
| Przypisy do rozdziału IV                                                                                                                                     | 143 |
| Rozdział V Prawo do rezultatu pracy twórczej pracownika                                                                                                      | 146 |
| 1. Dualistyczny charakter obowiązujących unormowań prawa do rezultatu pracy twórczej                                                                         | 146 |
| 2. Podstawowa zasada nabycia praw do utworu/wynalazku pracownika                                                                                             | 147 |
| 3. Sposób nabycia praw do utworu/wynalazku pracownika                                                                                                        | 149 |
| 4. Utwory/wynalazki objęte uprawnieniem pracodawcy                                                                                                           | 162 |
| 5. Utwory/wynalazki nie objęte uprawnieniem pracodawcy                                                                                                       | 163 |
| 6. Szczególne sytuacje związane ze stosunkiem pracy a prawo do utworów/wynalazków pracownika                                                                 | 165 |
| 7. Zakres uprawnień do utworu/wynalazku pracownika nabywanych przez pracodawcę                                                                               | 174 |
| 8. Szczegółowe uprawnienia majątkowe pracodawcy wynikające z przepisów ustawowych                                                                            | 178 |
| Przypisy do rozdziału V                                                                                                                                      | 183 |
| Bibliografia                                                                                                                                                 | 189 |

## Rozdział I     Wprowadzenie

### 1.     Konstrukcje prawnopracownicze - zagadnienia pojęciowe.

Przedmiotem niniejszego opracowania są konstrukcje prawnopracownicze występujące w ramach szczególnych uregulowań prawa autorskiego i wynalazczego odnoszących się do zagadnienia prawa do utworów/wynalazków pracownika.

Pojęcie "konstrukcje prawnopracownicze" użyte w tytule rozprawy odpowiada wyróżnianemu w metodologii nauk prawnych terminowi "konstrukcja prawna". Jak podkreśla się w literaturze, termin ten używany jest w doktrynie "dość swobodnie, w bardzo różnych znaczeniach, bez wyraźnej dominacji któregoś z nich"<sup>1</sup>. Uwagę przy tym może zwracać zjawisko utożsamiania pojęcia "konstrukcja prawna" z terminem "instytucja prawna" i traktowanie tych dwóch kategorii jako swoistych synonimów<sup>2</sup>.

O ile na gruncie języka potocznego rozróżnienie pojęć "instytucja" i "konstrukcja" nie nastrocza problemów o tyle przeniesienie znaczeń języka potocznego na teren języka prawnego prowadzić może do zatarcia występujących różnic semantycznych - a w konsekwencji do utożsamienia pojęć instytucji prawnej i konstrukcji prawnej.

Instytucja prawna definiowana jest na ogół jako zespół funkcjonalnie powiązanych norm prawnych (lub grup norm prawnych). Normy te łącznie regulują pewien splot stosunków społecznych wyodrębniony jako pewna całość ze względu na swoją wagę praktyczną i teoretyczną<sup>3</sup>. Zestawienie tak charakteryzowanej instytucji prawnej z potocznym rozumieniem terminu "konstrukcja", określanego jako pewien układ (struktura) elementów powiązanych ze sobą w określony sposób otwiera szerokie pole dla - co najmniej traktowania instytucji prawnej i konstrukcji prawnej jako pojęć bliskoznacznych - o ile nie wręcz synonimicznych. Aby więc pojęcie "konstrukcja prawna" miało samodzielną wartość jako kategoria porządkująca jakieś obszary nauki prawa niezbędne jest przypisanie mu własnego szczególnego znaczenia.

W prawoznawstwie, podkreślając szereg problemów definicyjnych związanych z pojmowaniem terminu "konstrukcja prawna", przypisuje mu się dwa podstawowe znaczenia:

a) w pierwszym z nich termin ten oznacza pewien element składowy instytucji prawnej w postaci określonego powiązania norm powtarzającego się w różnych instytucjach prawnych. Pochodnie od

tego znaczenia używa się pojęcia "konstrukcja prawna" dla określenia pewnych ogólnych pojęć występujących w prawie. "Konstrukcja prawna" jest w tym ujęciu kategorią pojęciową węższą zawierającą się w kategorii znaczeniowo pojemniejszej jaką jest "instytucja prawna". Akceptując takie rozumienie "konstrukcji prawnej" można na przykład przyjąć, że w ramach instytucji prawnej wynagrodzenia za pracę funkcjonują rozmaite konstrukcje prawne jak chociażby pojęcie wynagrodzenia za pracę, poszczególne rodzaje wynagrodzenia za pracę czy ochrona wynagrodzenia za pracę.

b) w drugim z podstawowych znaczeń termin "konstrukcja prawna" określa pewną myśl przewodnią, według której zbudowana zostaje jakaś instytucja prawna (pewien typ rozstrzygnięć przyjmowanych przy budowaniu określonej instytucji prawnej, polegający na wyborze pewnego ogólnego wzorca jej budowy). Znaczenie to zbliża pojęcie konstrukcji prawnej do terminu "zasada prawna" rozumianego jako pewien wzór ukształtowania instytucji prawnej<sup>4</sup>.

Użyte w tytule niniejszej rozprawy pojęcie "konstrukcji prawnopracowniczych" odwołuje się do pierwszego z przedstawionych wyżej znaczeń terminu „konstrukcja prawna” (pkt. a.). Termin ten doprecyzowany jest w tytule przez użycie przymiotnika „prawnopracownicze”. Rozprawa ta dotyczy więc konstrukcji prawnych pochodzących z obszaru prawa pracy, właściwych dla tego prawa i tworzonych na bazie terminów wchodzących w skład jego siatki pojęciowej. W tym ujęciu przymiotnik „prawnopracowniczy” stanowi odpowiednik określeń używanych w innych dziedzinach prawa na oznaczenie właściwych im (i charakterystycznych) metod regulacji, instytucji, konstrukcji czy pojęć - np. „cywilistyczny”, „administracyjnoprawny” czy też „prawnokarny”.

Należy w tym miejscu skonstatować trudności w stworzeniu adekwatnego i syntetycznego określenia przymiotnikowego dla instytucji, konstrukcji czy pojęć z zakresu prawa pracy. Określenie np. konstrukcji prawnej jako „prawnopracowniczej” sugerować bowiem może, że odnosi się ona tylko do pracowniczej - tj. dotyczącej pracownika sfery regulacji prawa pracy. Omawiając zatem problematykę dotyczącą pracodawcy należałoby odpowiednio mówić o „konstrukcjach prawnopracodawczych”. Oba te określenia byłoby dalej dobrze zróżnicować w zależności od tego czy dotyczą indywidualnego czy zbiorowego prawa pracy, itd., itd., mnożąc je - i w gruncie rzeczy odbierając im zarówno precyzję jak i cechę syntetyczności przydatną dla pewnej klasy rozważań naukowych.

Należy w związku z tym zwrócić uwagę, że we współczesnej literaturze prawa pracy dość często stosowane jest określenie rozmaitych unormowań, instytucji, konstrukcji i pojęć mianem

prawnopracowniczych w tym znaczeniu, że należą one do sfery regulacji prawa pracy jako całości (dotyczą zarówno pracodawców jak i pracowników). Względy wygody językowej przemawiają zatem za świadomym zaakceptowaniem - i stosowaniem tego określenia jako kategorii ogólnej i syntetycznej - w podanym wyżej znaczeniu.

W ujęciu przedstawionym w prezentowanej rozprawie konstrukcjami prawnopracowniczymi będą takie ogólne pojęcia o charakterze podstawowym dla tej dziedziny prawa jak "pracownik" i "pracodawca", będące terminami wchodzącymi w skład większości instytucji prawa pracy. Konstrukcjami prawnymi będącymi zespołami wzajemnie powiązanych norm prawnych będą też poszczególne obowiązki pracownicze ze stosunku pracy oraz przysługujące pracodawcy prawo do rezultatu pracy zatrudnionego pracownika. Konstrukcje prawne poszczególnych obowiązków pracowniczych zawierać się będą w instytucji obowiązków pracodawcy i pracownika<sup>5</sup> zaś konstrukcja prawa pracodawcy do rezultatu pracy zatrudnionego pracownika w instytucji stosunku pracy.

Przedmiotem szczegółowej analizy będą zatem konstrukcje prawnopracownicze pracy takie jak "pracownik", "pracodawca", "obowiązki pracownicze" i "prawo pracodawcy do rezultatu pracy zatrudnianego pracownika" występujące w przepisach prawa autorskiego i wynalazczego. Należy przy tym podkreślić, że analiza tam występujących konstrukcji prawnopracowniczych prowadzona będzie przede wszystkim z punktu widzenia unormowań, orzecznictwa i nauki prawa pracy.

Zgodnie z najbardziej rozpowszechnionym ujęciem o charakterze normatywistycznym i pozytywistycznym prawem pracy jest zespół norm prawnych, które regulują stosunki pracy oraz inne stosunki społeczne pod warunkiem, że są one ściśle (bezpośrednio) związane ze stosunkiem pracy<sup>6</sup>. W ramach tak ujmowanego prawa pracy wyróżnia się dwa obszary regulacji: prawo stosunku pracy - a więc przepisy określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy (będące zasadniczym przedmiotem regulacji prawa pracy) oraz skutki prawne wykonania lub niewykonania obowiązków (naruszenie uprawnień) - oraz regulację prawną stosunków społecznych związanych ze stosunkiem pracy - pełniących w relacji do niego rolę służebną (stosunki społeczne, których byt jest uwarunkowany istnieniem stosunku pracy). W stosunkach tych uczestniczą zorganizowane podmioty, takie jak pracodawca, załoga zakładu pracy, związki zawodowe - a także podmioty, których działalność jest niejako niezbędna do obsługi podstawowego dla prawa pracy stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy (m.in. administracja pracy, sądownictwo pracy, inspekcja pracy<sup>7</sup>). Osią konstrukcyjną tak rozumianego prawa pracy jest indywidualny stosunek pracy zajmujący miejsce centralne w systemie prawa pracy stanowiąc podstawę i uzasadnienie wszystkich innych stosunków prawa pracy.

Przyjmując, iż analiza odpowiednich unormowań prawnoautorskich i prawnowynalazczych dokonywana będzie z perspektywy unormowań prawa pracy należy pamiętać, że zgodnie z art. 9 §1 k.p. ilekroć w treści kodeksu pracy mowa jest o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy 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 prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Przepis ten uwzględnia specyficzne dla prawa pracy szerokie rozumienie źródeł tego prawa, uwzględniające obok aktów prawnych stanowionych przez upoważnione organy państwowe porozumienia normatywne partnerów socjalnych oraz inne formy regulacji pochodzącej od stron stosunku pracy. Szersze rozumienie prawa pracy znajduje uzasadnienie w rozszerzeniu kompetencji partnerów socjalnych w zakresie kształtowania w układach zbiorowych pracy treści stosunków pracy, co powoduje, że układy zbiorowe stały się - równoprawnym z aktami prawa ustawowego - źródłem regulacji praw i obowiązków podmiotów prawa pracy<sup>8</sup>.

Podkreślenie tego, że analiza uprawnień prawnoautorskich i prawnowynalazczych odnoszących się do sfery tzw. twórczości pracowniczej prowadzona będzie przede wszystkim w oparciu o unormowania, orzecznictwo i naukę prawa pracy ma na celu wskazanie, iż celem przedstawionej rozprawy jest poszerzenie i pogłębienie refleksji nad prawnopracowniczymi aspektami twórczości autorskiej i technicznej. Aspekty te są często pomijane lub co najmniej traktowane pobieżnie i konwencjonalnie przez ustawodawcę oraz doktrynę prawa własności intelektualnej. Zdaniem autora, zubaża to charakterystykę prawa autorskiego i wynalazczego, które jako kompleksowe dziedziny prawa posługują się konstrukcjami prawnopracowniczymi jako elementami właściwych sobie instytucji prawnych. Rodzi to też niepożądane skutki teoretyczne i praktyczne prowadząc w konsekwencji do powstawania prawa niespójnego wewnątrz i wymagającego wielu zabiegów interpretacyjnych.

Akcentowanie prawnopracowniczych aspektów uregulowań prawa autorskiego i wynalazczego dotyczących praw do utworów/wynalazków pracownika, oznacza świadome pozostawienie poza głównym nurtem rozważań kwestii stricte cywilistycznych. Uznając bogaty dorobek doktryny prawa własności intelektualnej odnoszący się do cywilnoprawnej warstwy regulacji prawa autorskiego i wynalazczego prezentowana rozprawa odnosi się do zagadnień cywilistycznych wyłącznie w zakresie niezbędnym dla przedstawienia sposobu w jaki konstrukcje prawnopracownicze funkcjonują w analizowanych dziedzinach prawa.

## 2. Prawo autorskie i wynalazcze w strukturze prawa własności intelektualnej.

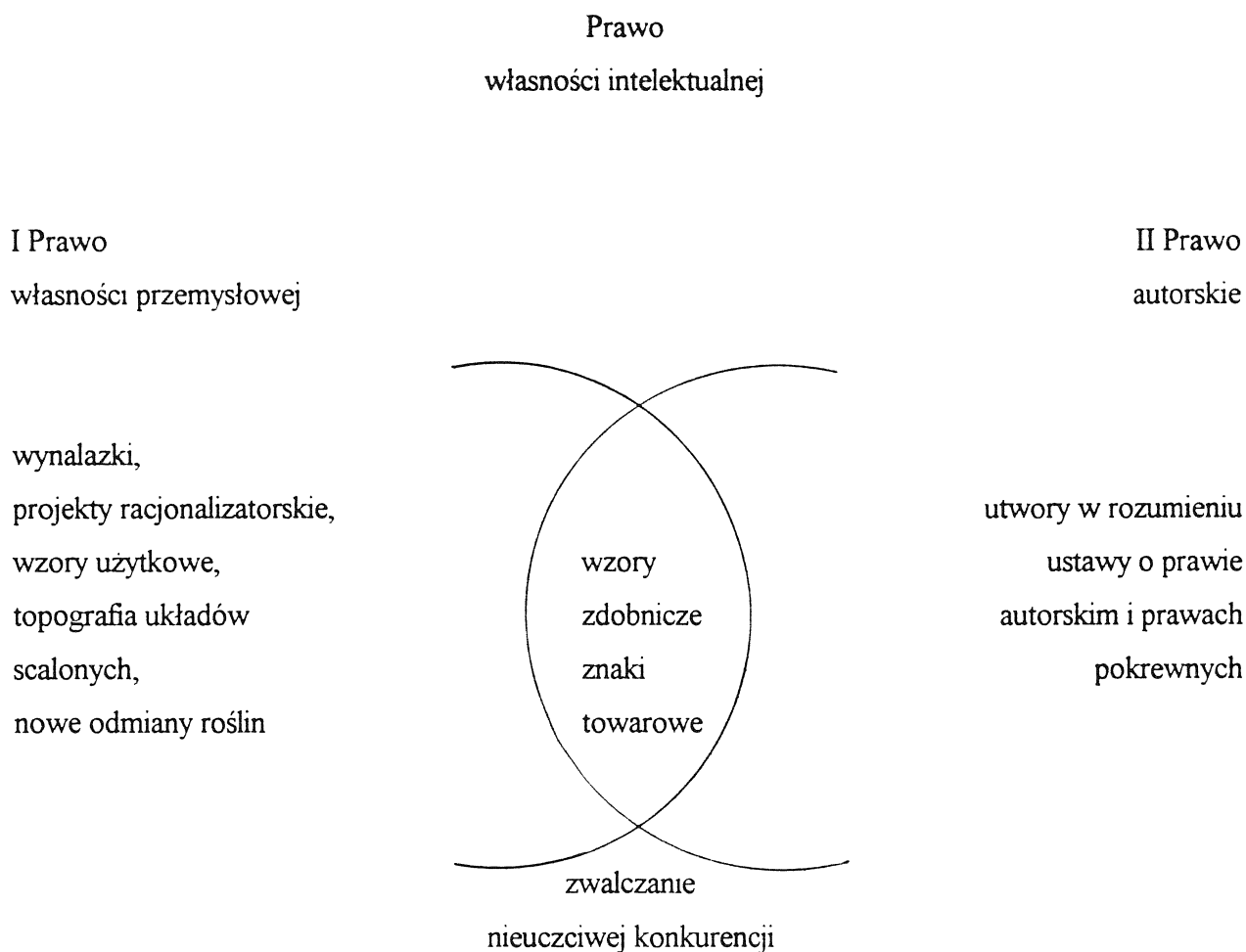
Zarówno prawo autorskie jak i prawo wynalazcze mieszczą się w szerszej kategorii pojęciowej jaką jest prawo własności intelektualnej.

Prawo własności intelektualnej należy traktować jako ogólną, zbiorczą kategorię zawierającą w sobie wielość szczegółowych uregulowań prawnych dotyczących praw na dobrach niematerialnych powstałych w wyniku ludzkiej działalności twórczej.

W prawie własności intelektualnej wyróżnić można dwa podstawowe działy. Pierwszy z nich to prawo własności przemysłowej. Zgodnie z Konwencją paryską z 1883 r prawo własności przemysłowej obejmuje ochroną wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów zdobniczych, modeli przemysłowych, znaków towarowych i oznaczeń pochodzenia towaru<sup>9</sup>. Współcześnie do zakresu własności przemysłowej należy zaliczyć ochronę topografii układów scalonych, a także - ochronę nowych odmian roślin hodowlanych. Dominantą systemu prawa własności przemysłowej jest prawo wynalazcze, do którego w przypadku polskiego systemu prawnego szeroko odwołują się inne akty prawne z tego zakresu (np. prawo dotyczące ochrony wzorów zdobniczych, czy też topografii układów scalonych). Prawem wynalazczym jest "kompleks norm tworzonych w celu regulowania stosunków, jakie powstają w wyniku dokonywania projektów wynalazczych. Statuuja one określone prawa podmiotowe - osobiste i majątkowe na rzecz twórców projektów wynalazczych i przewidują środki ich ochrony"<sup>10</sup>. W obecnym stanie prawnym podstawowym aktem prawnym z zakresu szeroko ujmowanej wynalazczości - obejmującej swoim zakresem stosunki w zakresie wynalazków, wzorów użytkowych i projektów racjonalizatorskich jest ustawa z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości w wersji po zasadniczej nowelizacji z dn. 30 X 1992 r<sup>11</sup>.

Drugim podstawowym działem prawa własności intelektualnej jest prawo autorskie, które można zdefiniować jako kompleksowy zespół przepisów prawa regulujący stosunki społeczne związane z powstaniem dóbr niematerialnych będących utworami w rozumieniu przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zapewniający autorom tych utworów ochronę ich uprawnień majątkowych i osobistych<sup>12</sup>. W obowiązującym stanie prawnym podstawowym źródłem przepisów prawa autorskiego jest ustawa z dn. 4 II 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych<sup>13</sup>.

Pełną strukturę prawa własności intelektualnej można przedstawić za pomocą poniższego schematu:



W przedstawionym schemacie w strefie wspólnej prawa własności przemysłowej oraz prawa autorskiego umiejscowiona została regulacja dotycząca wzorów zdobniczych oraz znaków towarowych. W literaturze przyjmuje się bowiem, że korzystają one z tzw. "kumulowanej" ochrony mającej swoje oparcie zarówno w prawie wynalazczym jak i autorskim<sup>14</sup>. Uzupełnieniem systemu prawa własności intelektualnej są uregulowania dotyczące nieuczciwej konkurencji. Zagadnienie to w ramach Konwencji paryskiej zaliczone zostało do sfery prawa własności przemysłowej<sup>15</sup>. Należy jednak uznać, że wykracza ono poza teren tego prawa i mając walor ogólniejszy dotyczyć może nieuczciwej konkurencji także w odniesieniu do prawa autorskiego - oraz całego szeregu dziedzin

prawa nie mieszczących się w ramach prawa własności intelektualnej (m.in. prawo pracy, prawo gospodarcze...). Ze względu m.in. na statuowanie szczególnych przedmiotów ochrony będących dobrami o charakterze niematerialnym takich jak np. informacja stanowiąca tajemnicę przedsiębiorstwa, regulacja dotycząca nieuczciwej konkurencji ma samodzielny walor jako część kompleksowego ujmowania prawa własności intelektualnej.

### 3. Rozwój regulacji prawnej twórczości pracowniczej w latach 1950-1992.

#### A. Prawo wynalazcze

Następujące po drugiej wojnie światowej przemiany społeczno-gospodarcze i ustrojowe charakteryzujące się centralizacją życia społecznego i gospodarczego oraz prymatem gospodarki nakazowo-rozdziałowej funkcjonującej w ramach dominującego układu własności uspołecznionej oddziaływały bezpośrednio na kształt unormowań z zakresu prawa wynalazczego. Już reforma prawa patentowego z lat 1949-1950 opierała jego zasady na założeniach wynikających z budowanego ustroju demokracji ludowej. Zasadnicze znaczenie dla tej reformy miały: dekret o wynalazczości pracowniczej z dn. 12 X 1950 r<sup>16</sup> oraz ustawa z dn. 18 VII 1950 r o licencjach na wykonywanie wynalazków i wzorów użytkowych<sup>17</sup>. Wymieniony dekret wprowadził szczegółowy i rozbudowany system prawny, któremu podlegać miały pracownicze projekty wynalazcze dokonane w sektorze uspołecznionym. Odrębnie regulowana była w dekreście kwestia wynalazków dokonywanych przez pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach nieuspołecznionych (art. 22 dekretu). Regulacja ta zapoczątkowała typowy dla ówczesnego polskiego prawa wynalazczego dualizm regulacji prawnej stosunków w zakresie wynalazczości pracowniczej. Dekret wprowadzał także instytucję wynalazku pracowniczego (art. 3 dekretu) obejmującą swym zakresem szeroki wachlarz sytuacji wykraczających poza dokonanie wynalazku jako efektu świadczenia pracy umówionej, w których prawo wykorzystywania wynalazku oraz prawo do patentu na ten wynalazek przypadało uspołecznionemu zakładowi pracy, w którym wynalazek został dokonany (art. 16 ust. 1 dekretu). Na zasadach określonych przez ustawę o licencjach na wykonywanie wynalazków i wzorów użytkowych z utworów tych, opatentowanych lub zarejestrowanych na rzecz innych jednostek uspołecznionych lub Państwa, korzystać mogły nieodpłatnie inne przedsiębiorstwa oraz jednostki uspołecznione (art. 8,9 ustawy). Ponadto dekret wprowadził rozległą regulację dotyczącą praw i obowiązków twórców

pracowniczych projektów wynalazczych, obciążając uspołecznione zakłady pracy powinnościami z zakresu rozwijania i popierania innowacyjnej działalności pracowników.

Uchwalona 31 V 1962 r ustawa Prawo wynalazcze<sup>18</sup>, powstanie której uzasadniane było potrzebą korekty obowiązujących przepisów oraz ich scalenia<sup>19</sup> nie odbiegała w sposób istotny od rozwiązań przyjętych w dekrete z 12 X 1950 r. Utrzymując samą instytucję wynalazku pracowniczego (art. 23 ust. 1) wprowadzała jedną zmianę o poważnym charakterze, odnoszącą się do tej kategorii wynalazków. Zgodnie z art. 23 ust. 2 ustawy własność (oraz prawo do patentu) wynalazków pracowniczych przypadać miała nie poszczególnych jednostkom gospodarki uspołecznionej ale Państwu. Regulację ustawową uzupełniały akty wykonawcze, wśród których istotne znaczenie odgrywała uchwała nr 74 Rady Ministrów z dn. 7 II 1963 r w sprawie zasad organizowania, kierowania i koordynowania spraw wynalazczości, rozpowszechniania projektów wynalazczych oraz zasad wynagrodzenia i finansowania w zakresie wynalazczości<sup>20</sup>

Niedoskonałości unormowań z 1962 r<sup>21</sup> spowodowały szeroką reformę prawa wynalazczego, której efektem była nowa ustawa z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości<sup>22</sup>. W odniesieniu do wynalazczości pracowniczej utrzymywała ona zasadę wykluczającą wynalazki pracowników sektora nieuspołecznionego z zakresu tego pojęcia utrzymując instytucję wynalazku pracowniczego w formie - w prównaniu z dekretem z 1950 r i ustawę z 1962 r - co do zasady niemal nie zmienionej (art. 20 ust. 1). Jednocześnie ustawa ta odchodziła od koncepcji własności Państwa na wynalazkach pracowniczych. Poszczególne j.g.u. mogły uzyskiwać patenty na swoją rzecz. Odrzucona także została zasada nieodpłatnego udostępnienia tych projektów w obrocie prawnym pomiędzy j.g.u. W jej miejsce wprowadzony został system odpłatnych umów o stosowanie wynalazków pracowniczych. Dla określenia szczegółowych zasad postępowania z pracowniczymi projektami wynalazczymi oraz obowiązków ich twórców oraz j.g.u. wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 11 XII 1972 r w sprawie projektów wynalazczych<sup>23</sup> zastąpione w roku 1984 rozporządzeniem R.M. o identycznym tytule z dn. 29 VI 1984 r<sup>24</sup>. Stan prawny ukształtowany przez ustawę z 19 X 1972 r i akty wykonawcze z nią związane zachowany został do roku 1992.

## **B. Prawo autorskie.**

1. Uregulowania z zakresu prawa autorskiego charakteryzowały się większą stabilnością. Podstawowy akt prawny, jakim była ustawa z 10 VII 1952 r o prawie autorskim<sup>25</sup> uległ zmianie tylko raz w 1975

r w związku z przystąpieniem Polski do konwencji powszechnej<sup>26</sup>. Dla obrotu autorskiego istotne znaczenie miały liczne akty wykonawcze różnego rzędu (rozporządzenia R.M. i zarządzenia MKiS) normujące zasady zawierania umów oraz wynagradzania w poszczególnych działach twórczości. Unormowania te mogły mieć również pewne znaczenie z punktu widzenia prawnopracowniczych aspektów wykonywania twórczości autorskiej. Wskazać tu należy np. postanowienie przyznające niektórym twórcom w szczególnych przypadkach prawo do diet i innych należności przysługujących pracownikom państwowych jednostek organizacyjnych z tytułu podróży służbowych. Korzystali z nich m.in. plastycy, fotograficy, autorzy utworów literackich wykorzystywanych w filmie w sytuacji, gdy istniała konieczność wykonywania przez nich obowiązków wynikających z umowy poza miejscem zamieszkania<sup>27</sup>. Uregulowania powyższe, w powiązaniu z silnie nadzorowaną przez państwo działalnością organizacji zawodowych twórców (szczególnie w latach 80-tych) składały się na instytucję mecenatu państwowego w kulturze, którego funkcją było wtedy stworzenie ogólnopaństwowego uspołecznionego quasi-zakładu pracy, w ramach którego osoby uprawiające formalnie wolny zawód korzystały z szeregu uprawnień quasi-pracowniczych będąc jednocześnie poddane różnym formom nacisku i nadzoru ze strony organów państwowych reglamentujących prawnie i finansowo wykonywanie twórczości. Dla ówczesnej filozofii mecenatu kulturalnego państwa charakterystyczna będzie pochodząca z 1983 r wypowiedź przedstawiciela Ministerstwa Kultury i Sztuki opublikowana w biuletynie przedsiębiorstwa państwowego "Sztuka Polska" utworzonego zarządzeniem MKiS nr 33 z 27 VII 1983 r na bazie majątku po rozwiązaniu Związku Polskich Artystów Plastyków: "zasadą działania państwa w obszarze plastyki jest realizacja programu, który zakłada stworzenie systemu umożliwiającego każdemu artyście prowadzenie działalności twórczej (niezależnie od przynależności do związku twórczego) uwalniając go od problemów związanych z zaopatrzeniem w materiały i narzędzia, z rozliczaniem honorariów", włączając w ten system zorganizowane pośrednictwo w zlecaniu prac plastycznych, organizację plenerów, konkursów i wystaw"<sup>28</sup>. System ten, w związku z kryzysem gospodarczym nie spełniający pokładanych w nim nadziei załamał się pod koniec lat 80-tych, co w konsekwencji doprowadziło m.in. do uchylenia większości aktów wykonawczych do ustawy o prawie autorskim, reglamentujących zasady zawierania umów i wynagradzania w zakresie różnych dziedzin twórczości. Sama ustawa z 1952 r przetrwała do roku 1994 kiedy to została zastąpiona przez zupełnie nowy akt prawny.

#### 4. Konstrukcje prawnopracownicze w prawie autorskim i wynalazczym w świetle uchylonego stanu prawnego.

##### A. Ewolucja normatywnego pojęcia „pracownika” w prawie autorskim i wynalazczym.

Charakteryzując normatywne pojęcie „pracownika” występujące w uchylonych przepisach prawa autorskiego i wynalazczego trzeba przede wszystkim zwrócić uwagę na fakt, że o ile do roku 1992 w regulacji prawnej wynalazczości posługiwano się pojęciem wynalazku pracowniczego - a w ramach jego rozbudowanej definicji wyróżniano wynalazek dokonany przez pracownika j.g.u., o tyle ani ustawa z dn. 31 V 1962 r prawo wynalazcze, ani ustawa z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości nie precyzowały treści terminu "pracownik" ani też nie odsyłały w tym względzie do przepisów prawa pracy. Wyjątkiem od przedstawionej reguły był wcześniejszy dekret z dn. 12 X 1950 r o wynalazczości pracowniczej. Zgodnie z art. 1 pkt. 2 tego aktu prawnego pracownikiem była "osoba wykonująca pracę na podstawie stosunku publicznoprawnego, umowy o pracę lub o dzieło albo na podstawie umowy zlecenia". Zwraca tu uwagę objęcie zakresem terminu "pracownik" szerszego niż w prawie pracy kręgu sytuacji związanych z wykonywaniem zatrudnienia na rzecz podmiotu uspołecznionego.

Także w ustawie z dn. 10 VII 1952 r prawo autorskie brakowało precyzyjnych sformułowań odnoszących się do zakresu pojęciowego używanych tam terminów kojarzących się z prawem pracy takich jak: "pracownik j.g.u. wykonujący utwór na podstawie stosunku służbowego lub umowy o pracę", "pracownik instytucji naukowej wykonujący utwór w ramach zadań określonych przez umowę o pracę lub o dzieło". Dostrzegalna jest natomiast pewna zbieżność określeń stosowanych przez prawo autorskie z 1952 r i dekret o wynalazczości pracowniczej z 1950 r (por. wyżej).

Za charakterystyczne dla uchylonego ustawodawstwa z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego uznać należy to, że dla ówczesnego ustawodawcy pracownikiem co do zasady była osoba zatrudniona w różnych formach prawnych (nie tylko na podstawie stosunku pracy) przez prawodawcę uspołecznionego (j.g.u.). Takie ujęcie normatywne terminu "pracownik" stanowiło odbicie funkcjonującego w przeszłości ustroju społeczno-gospodarczego z dominującą w nim pozycją układu uspołecznionego.

## B. Normatywne określenie podmiotu praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika.

Podmiot zatrudniający twórcę uprawniony do utworów dokonanych w ramach stosunku pracy, określony był w uchylonym stanie prawnym szeregiem terminów, które z dzisiejszego punktu widzenia utożsamiane być mogą z pojęciem pracodawcy (np. j.g.u., podmiot gospodarczy, instytucja naukowa, przedsiębiorstwo). Pojęcia te generalnie nie były definiowane przez ustawodawcę - nie wyjaśniony więc na ogół pozostawał ich związek z prawnopracowniczą kategorią zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego twórcę w ramach stosunku pracy. Pewien wyjątek wśród aktów prawnych z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego stanowił dekret z dn. 12 X 1950 r o wynalazczości pracowniczej. W rozumieniu art. 1 pkt. 1 dekretu, uspołecznionym zakładem pracy uprawnionym do uzyskiwania patentu na wynalazek pracowniczy był zakład pracy prowadzony przez Państwo, osobę prawną prawa publicznego, przedsiębiorstwo państwowe, państwowo-spółdzielcze, centralę spółdzielczo-państwową, centralę spółdzielni, spółdzielnię albo przez spółkę, w której skarb państwa, przedsiębiorstwo państwowe lub osoba prawna prawa publicznego posiada udział wynoszący ponad 50% kapitału zakładowego. Na zasadzie art. 29 ust. 1, tak jak uspołeczniony zakład pracy traktowane miały być stowarzyszenia wyższej użyteczności, związki zawodowe i organizacje społeczne. Kluczowym pojęciem w przedstawionym przepisie był termin "uspołeczniony zakład pracy". Ponieważ dekret regulował przede wszystkim kwestie wynalazczości realizowanej przez pracowników należy przyjąć, że termin ten stosowany był na oznaczenie podmiotu będącego stroną stosunku pracy w rozumieniu przyjętym przez prawo pracy. Pojęciu uspołecznionego zakładu pracy przeciwstawiane było w dekrete pojęcie przedsiębiorstwa nie będącego uspołecznionym zakładem pracy. Nie formułowano przy tym jego definicji. Tego typu dualizm w określeniu podmiotu uprawnionego do utworu pracowniczego został następnie utrwalony w kolejnych uregulowaniach z zakresu prawa wynalazczego. Przepisy te kontynuowały także zawartą w dekrete z 1950 r myśl, iż podmiotem, z którym należy łączyć określone uprawnienia związane z wynalazkiem pracowniczym, jest w zasadzie podmiot państwowy, a prawa te powstały albo na rzecz państwa (ustawa z dn. 31 V 1962 r prawo wynalazcze), albo na rzecz j.g.u. (tzn. jednostek uspołecznionych - ustawa z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości). Podejście tego typu znalazło także odzwierciedlenie w uregulowaniach prawa

autorskiego dotyczących określonych kategorii utworów pracowniczych (ustawa z dn. 10 VII 1952 r o prawie autorskim). Sytuacji wyjątkowej, jaką było przypisanie pewnych uprawnień do pracowniczego projektu wynalazczego przedsiębiorstwu nie będącemu jednostką gospodarki uspołecznionej, ustawodawca nie poświęcał większej uwagi<sup>29</sup> Obok terminów jednostka gospodarki uspołecznione<sup>30</sup> przedsiębiorstwo nie będące j.g.u. podmiot uprawniony do efektu pracy twórczej pracownika określany był w poszczególnych przypadkach pojęciem państwowej jednostki organizacyjnej<sup>31</sup> przedsiębiorstwa<sup>32</sup> oraz instytucji naukowej<sup>33</sup> w przepisach w powiązaniu z terminami typowymi dla prawa pracy (przede wszystkim w związku z terminem pracownika czy obowiązku ze stosunku pracy) pojęcia te mogły być interpretowane jako tożsame z pojęciem zakładu pracy w rozumieniu k.p.

### C. Obowiązki pracownika wykonującego pracę twórczą.

Obowiązująca do lat 90-tych regulacja prawna wynalazczości oraz twórczości autorskiej zawierała szereg norm prawnych regulujących kwestie obowiązków pracowników wykonujących pracę twórczą w ramach stosunku pracy. Dość szeroki zakres tych unormowań był wyrazem pewnego ogólniejszego założenia towarzyszącego tworzeniu aktów prawnych dotyczących prawa wynalazczego i autorskiego, zgodnie z którym twórczość wynalazcza i autorska realizowana być miała co do zasady w ramach sektora uspołecznionego przez twórców zatrudnionych przez j.g.u. W realiach ówczesnego systemu społeczno-gospodarczego pracowniczy charakter twórczości (szczególnie technicznej) stał się szybko faktem sprzyjając rozwojowi szczegółowej reglamentacji prawnej obowiązków (i uprawnień) twórców zatrudnionych przez podmioty uspołecznione. Powyższe znalazło szczególny wyraz w obszarze prawa wynalazczego, gdzie obok powoływanych wielokrotnie w toku wcześniejszych rozważań aktów rangi ustawowej istotną rolę odgrywały rozmaite akty wykonawcze precyzujące m.in. obowiązki (i uprawnienia) twórców pracowniczych projektów wynalazczych. Należy tu wymienić uchwałę Rady Ministrów nr 74 z dn. 7 II 1963 r w sprawie zasad organizowania, kierowania i koordynacji spraw wynalazczości, rozpowszechniania projektów wynalazczych oraz zasad wynagradzania i finansowania w zakresie wynalazczości, Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 11 XII 1972 r w sprawie projektów wynalazczych oraz identycznie zatytułowane Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 29 VI 1984 r.. W obszarze prawa autorskiego, obok przepisów ustawowych znaczenie dla obowiązków twórców mogły mieć rozmaite akty wykonawcze, jak np. Rozporządzenie Rady Ministrów z 11 XI 1977 r w sprawie zasad i stawek wynagrodzenia twórców dzieł plastycznych

oraz umów o wykonanie lub wykorzystanie tych dzieł czy też np. uchwała Rady Ministrów 3 IX 1982 r w sprawie zasad i stawek wynagrodzenia oraz umów wzorcowych o prace literackie do filmu.

**D. Ewolucja regulacji prawa do utworów/wynalazków pracowniczych.**

Funkcjonujący do lat 90-tych model prawnej regulacji prawa do utworu/wynalazku pracownika traktować należy jako wypadkową dwóch czynników: przyjętego po II wojnie światowej systemu społeczno-gospodarczego - oraz dualistycznej koncepcji praw twórcy.

Przyznanie praw do utworu/wynalazku pracownika zatrudniającemu go podmiotowi uspołecznionemu (j.g.u.) wiązać należało z dominującą pozycją tej kategorii podmiotów zatrudniających w systemie scentralizowanej gospodarki planowej bazującej na społecznej własności środków produkcji. Nie bez znaczenia dla przyjętych rozwiązań była także pozycja Państwa występującego jako właściciel środków produkcji, podmiot regulujący wszystkie sfery obrotu gospodarczego i prawnego oraz "pracodawca" dla przeważającej większości obywateli.

Przedstawione przesłanki natury społeczno-gospodarczej oraz prawnoustrojowej znajdowały swoje uzupełnienie w przyjętej w prawie autorskim i wynalazczym konstrukcji praw twórcy. Zgodnie z poglądami szeroko przyjętymi w doktrynie przepisy normujące sferę twórczości autorskiej i technicznej oparte były na dualistycznej koncepcji praw twórcy<sup>34</sup>. W przeciwieństwie do monistycznego ujęcia praw autora/wynalazcy, zakładającego istnienie jednolitego, cywilnego prawa podmiotowego chroniącego zarówno majątkowe, jak i osobiste interesy twórcy<sup>35</sup> koncepcja dualistyczna przyjmuje, iż prawo autora/wynalazcy składa się z dwóch odrębnych praw: o charakterze osobistym i o charakterze majątkowym. W ujęciu dualistycznym, prawo majątkowe jest zbywalne, ograniczone w czasie i podlega egzekucji, zaś prawo osobiste jako ściśle związane z osobą twórcy jest fragmentem ochrony dóbr osobistych<sup>36</sup>. Przyjęcie przez ustawodawcę konstrukcji dualistycznej uzasadniano w doktrynie potrzebami obrotu prawnego w zakresie praw majątkowych, koniecznością zróżnicowania środków prawnych służących ochronie interesów osobistych i majątkowych, interesem ogólnospołecznym, który wymaga ograniczenia sfery interesów i praw majątkowych poprzez ustanowienie przepisów normujących m.in. dozwolony użytek publiczny i prywatny oraz możliwość udzielenia licencji przymusowych. Co zaś jest istotne dla tematyki niniejszego rozdziału, dualistyczne ujęcie praw twórcy uznawano za konieczne ze względu na łączenie autorskich/wynalazczych praw majątkowych z innymi podmiotami wskazanymi przez przepisy prawa niż osoba autora/wynalazcy<sup>37</sup>.

W literaturze zwracano ponadto uwagę, że pomiędzy sferą interesów osobistych i majątkowych zachodzą liczne związki, wobec czego można zaakceptować pogląd, że koncepcje monistyczne i dualistyczne nie są w istocie przeciwstawne i że niekiedy przysługuje twórcy uprawnienie chroniące jednocześnie jego interesy osobiste i majątkowe<sup>38</sup>.

Zaakcentowane wyżej przesłanki natury społeczno-gospodarczej i prawnodoktrynalnej spowodowały, że rozwiązania dotyczące własności efektu pracy twórcy - pracownika przyjmowane w dwóch podstawowych obszarach prawa własności intelektualnej - prawie wynalazczym i prawie autorskim przybierały, generalnie rzecz biorąc, zbliżoną postać. W literaturze zwracano m.in. uwagę na fakt powiązania zarówno pracowniczej twórczości technicznej, jak i artystycznej ze sferą produkcji dóbr materialnych oraz podobny zakres oddziaływania czynników natury organizacyjnej i finansowej na tego typu twórczość<sup>39</sup>.

Kategorią pojęciową, w ramach której w obszarze prawa wynalazczego rozstrzygana była kwestia własności efektu pracy twórczej pracownika, był tzw. wynalazek pracowniczy. Pojęcie to wprowadzone do prawa polskiego po raz pierwszy dekretem z dn. 12 X 1950 r o wynalazczości pracowniczej. Istotną cechą tego pojęcia było to, że obejmowało ono swoim zakresem tylko pracownicze projekty wynalazcze dokonane w ramach uspołecznionego sektora gospodarki narodowej. Problem wynalazków dokonywanych przez pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach nieuspołeczniionych regulowany był odrębnie, co począwszy od roku 1950 wytworzyło charakterystyczny dla prawa polskiego dualizm regulacji prawnej stosunków w zakresie wynalazczości pracowniczej<sup>40</sup>.

Dekret z 12 X 1950 r o wynalazczości pracowniczej zawierał niezwykle rozbudowany zestaw przesłanek pozwalających na zaliczenie danego wynalazku do kategorii wynalazku pracowniczego. Wg art. 3 dekretu do kategorii tej zaliczano wynalazek, który został dokonany przez pracownika w czasie trwania stosunku służbowego lub umownego albo w ciągu roku po jego ustaniu o ile wynalazek ten dokonano:

- 1) w wykonaniu umowy o pracę nad wynalazkami, udoskonaleniami technicznymi lub usprawnieniami albo innych umów mających za przedmiot dokonania wynalazków, udoskonań technicznych lub usprawnień,
- 2) w związku z pracą o charakterze naukowo-badawczym, wykonywaną na podstawie umowy o pracę,
- 3) w związku z zakresem pracy wykonywanej przez pracownika w uspołecznionym zakładzie pracy,

4) przy pieniężnej lub materialnej pomocy udzielonej pracownikowi przez uspołeczniony zakład pracy na opracowanie wynalazku, udoskonalenia technicznego lub usprawnienia.

Zgodnie z art. 16 ust. 1 dekretu prawo do uzyskania patentu na taki wynalazek, a także prawo wykorzystywania go, przysługiwało uspołecznionemu zakładowi pracy, w ramach którego wynalazek ten został dokonany<sup>41</sup>.

Kolejne, następujące po sobie akty prawne z zakresu prawa wynalazczego przejmowały zasadniczy zrąb uregulowań dekretu z 12 X 1950 r odnoszących się do własności wynalazku pracowniczego<sup>42</sup>. Przesłanki nabycia praw majątkowych zostały skondensowane i uproszczone. Zgodnie ze zbliżonymi sformułowaniami przyjętymi w ustawie z dn. 31 V 1962 r prawo wynalazcze (art. 23 ust. 1) i ustawie z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości (art. 20 ust. 1) wyróżnić można było 3 kategorie projektów wynalazczych mieszczących się w ramach pojęcia wynalazku pracowniczego. Były to:

- a) wynalazek dokonany w wyniku zlecenia j.g.u.,
- b) wynalazek dokonany przy pomocy j.g.u.,
- c) wynalazek dokonany przez pracownika j.g.u. z zakresie jej działalności i w związku z jego zatrudnieniem w tej jednostce, niezależnie od tego, czy pracownik był twórcą lub współtwórcą tego wynalazku.

Jeżeli chodzi o prawo do utworu pracowniczego to w poprzednio obowiązujących uregulowaniach dotyczących prawa autorskiego, zagadnienie to regulowane było przez art. 12 i 14 ustawy z dn. 10 VII 1952 r prawo autorskie. W myśl art. 12 §1 majątkowe 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 służyło tej jednostce gospodarki uspołecznionej, której pracownik wykonał utwór na podstawie stosunku służbowego lub umowy o pracę lub na której zamówienie utwór wykonano; jednakże twórca zachowywał wyłączne prawo do ochrony autorskich dóbr osobistych. Natomiast według art. 14 ustawy, instytucji naukowej służyło prawo pierwszego wydania utworu naukowego opracowanego przez pracownika tej instytucji w ramach zadań określonych przez umowę o pracę. Ponadto instytucja ta mogła korzystać z utworu jako materiału naukowego bez potrzeby uzyskiwania zezwolenia i bez wypłaty wynagrodzenia.

## 5. Doktryna prawa wobec prawnej regulacji twórczości pracowników w latach 1950-1992.

### A. Prawa autorskie i wynalazcze a prawo pracy.

Zagadnienie relacji zachodzących pomiędzy uregulowaniem prawa pracy a przepisami prawa wynalazczego i autorskiego było w przeszłości przedmiotem sporów w doktrynie prawa. U ich podłoża spoczywało przekonanie dużej części przedstawicieli doktryny prawa własności intelektualnej o fundamentalnej sprzeczności istniejącej pomiędzy pojęciami twórczości i pracy. Adaptując dla swych potrzeb niektóre poglądy filozoficzne, literatura prawa własności intelektualnej przeciwstawiała twórczość naśladownictwu, powtarzalności działań, stwierdzaniu<sup>43</sup>. Uznanie, że dzieło stanowi rezultat twórczej czynności nie mogło być, zdaniem J. Błeszyńskiego utożsamiane z tym, że stanowi ono rezultat pracy człowieka. Twórczość jest nie do pogodzenia z pracą, której rezultat da się z góry określić i przewidzieć i która dla jego osiągnięcia wymaga jedynie określonej sprawności i umiejętności. Praca w tym ujęciu utożsamiana jest z rutyną, twórczość z kreowaniem czegoś niepowtarzalnego, niebanalnego<sup>44</sup>. Ponadto, twórczość cechować ma się samodzielnością i nowością rozwiązań, wobec czego podległość twórcy poleceniom dotyczącym pracy - charakterystyczna dla pracy realizowanej w ramach stosunku pracy - wykluczałaby jej samodzielność, a w konsekwencji - twórczość. Łączenie statusu twórcy (twórczości) z przepisami prawa pracy uznawane więc było za nie do pogodzenia z rygorami, jakie wynikają z obowiązywania zasady podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy. Uprawnienia pracodawcy w tym zakresie pozostawać miały w sprzeczności z twórczym charakterem pracy<sup>45</sup>.

W analizie uregulowań prawnych doktryna prawa własności intelektualnej określając prawo wynalazcze lub autorskie wskazywała, iż są to "kompleksowe zespoły przepisów prawa", "kompleksowe akty legislacyjne", "konglomeraty przepisów" różnych gałęzi prawa, w których dominująca rola przypada prawu cywilnemu. Wskazywano, że np. przepisy prawa wynalazczego mogłyby znaleźć swoje miejsce we wszystkich tradycyjnych działach prawa cywilnego, zaś fakt, że główny trzon prawa autorskiego tkwi w prawie cywilnym wynika z oparcia całości jego przepisów na konstrukcji cywilnego podmiotowego prawa autorskiego. Przyczyn kompleksowego charakteru prawa

wynalazczego i autorskiego upatrywano w niejednolitości charakteru i treści powstających stosunków prawnych oraz w możliwości różnorodnego korzystania z utworów będących efektem twórczości danego rodzaju. Stąd obok prawa cywilnego na prawo wynalazcze i autorskie składały się przepisy prawa administracyjnego, finansowego, karnego, procesowego, międzynarodowego prywatnego itd<sup>46</sup>. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, że np. S. Grzybowski na tle uchylonego stanu prawnego podkreślał, że przepisy prawa wynalazczego regulują nie tylko stosunki zjawiające się po dokonaniu projektu wynalazczego, ale również stosunki mogące powstać już w toku prac nad dokonaniem różnych projektów, a nawet samą organizację działalności wynalazczej. Konstatował on jednocześnie konieczność wykonywania nowoczesnej twórczości technicznej we współpracy i przy wykorzystaniu skomplikowanych i kosztownych urządzeń. Dostrzegł także pewne kierowanie pracą twórczą<sup>47</sup>. A jednak spostrzeżenia te nie stanowiły dla tego autora przesłanki do wprowadzenia prawa pracy do zakresu kompleksowo rozumianego prawa własności intelektualnej!

Rzecz jasna przedstawiciele literatury prawa własności intelektualnej nie mogli przejść obojętnie wobec faktu posługiwania się przez ustawodawcę terminami wchodzącym w skład siatki pojęciowej prawa pracy - tym bardziej, że pojęcia te wchodziły w skład instytucji o podstawowym znaczeniu dla własności intelektualnej (np. wynalazku pracowniczego wg art. 20 ust. 1 ustawy z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości - przed nowelizacją z 1992 r). W interpretacji takich zasadniczych dla prawa pracy pojęć jak np. "pracownik" doktryna odwoływała się niekiedy do znaczeń nadawanych im w prawie pracy, nie odnosząc się przy tym do rozmaitych teoretycznych i praktycznych konsekwencji takiej ich wykładni<sup>48</sup>, albo podejmowała próby przypisywania tym pojęciom znaczeń odbiegających od ustalonych w literaturze prawa pracy<sup>49</sup>. W wypowiedziach doktryny występowało również zjawisko "mieszania" rozmaitych terminów z zakresu prawa pracy i innych dziedzin prawa (np. zakład pracy, j.g.u., pracodawca, przedsiębiorstwo) traktowanych w literaturze wręcz jako synonimy. Nie rozgraniczano przy tym ich zakresów pojęciowych a tym samym nie dostrzegano konsekwencji prawnych ich zastosowania w wykładni konkretnych przepisów<sup>50</sup>. Wielokrotnie też literatura prawa własności intelektualnej odwoływała się do instytucji prawa pracy nie występujących wprost w ustawodawstwie prawn wynalazczym czy prawn autorskim, takich jak obowiązki pracownicze czy odpowiedzialność pracownicza czyniąc to w sposób niejako hasłowy bez wnikania w ich istotę i płynące z niej możliwości zastosowania do sfery twórczości pracowniczej<sup>51</sup>.

Jednocześnie trzeba podkreślić, że pod wpływem dyskusji toczonej z reprezentantami nauki prawa pracy poglądy części doktryny prawa własności intelektualnej ulegały pewnej ewolucji. I tak, np.

M. Staszków i J. Szwaja uznawali, że prawo pracy - obok prawa administracyjnego, finansowego i cywilnego współtworzy kompleks norm składających się na prawo wynalazcze<sup>52</sup>. J. Barta z kolei wskazywał, że niektóre z przepisów zamieszczonych w ustawie z 19 X 1972 r o wynalazczości (np. dotyczące praw i obowiązków pracowników będących twórcami pracowniczych projektów wynalazczych) są wprost przepisami prawa pracy sensu stricto stanowiącymi *lex specialis* w stosunku do postanowień kodeksu pracy. W prawie autorskim zdaniem tego autora, można było natomiast wskazać na postanowienia mogące być uznane za przepisy również prawa pracy (np. art. 12 §1 i 14 pr. aut. z 1952r). Wspólną dla prawa pracy i prawa autorskiego i wynalazczego miała być wg J. Barty metoda regulacji. Wymienione dziedziny prawa posługiwały się szeroko tzw. normami granicznie zastępującymi (jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi), które unieważniały i zastępowały niezgodne z nimi klauzule umowne wówczas, gdy były one mniej korzystne dla strony uprzywilejowanej. Jednocześnie autor ten podkreślał wyraźną różnicę w zakresie „przyswajania” elementów prawa pracy przez prawo autorskie i wynalazcze. W przypadku tego pierwszego przyczyną zdecydowanie węższego (w porównaniu z prawem wynalazczym) zakresu recepcji prawa pracy rozpatrywać należało w oparciu ustawodawstwa autorskiego na koncepcji prawa natury, teorii praw osobistych i doktrynie własności duchowej, zgodnie z którymi podmiotem prawa powinien być ten, kto bezpośrednio swą pracą przyczynił się do powstania przedmiotu prawa. Istotne znaczenie miał tu też pewien tradycjonalizm legislacyjny wyrażający się w traktowaniu twórczości jako domeny aktywności „wolnych twórców”, których działalność nie była wyznaczona przez pracownicze obowiązki i polecenia pracodawcy. Historycznie rzecz biorąc takie spojrzenie odpowiadać mogło rzeczywistości XVIII i XIX wieku, kiedy kształtowało się ustawodawstwo autorskie, ale niekoniecznie adekwatne jest ono do rozwiniętej gospodarki rynkowej i kultury masowej oferujących mnogość produktów powstających jako efekt twórczości realizowanej przez autorów uwikłanych w różnorodne zależności z producentami ciągnącymi zyski z komercjalizacji ich utworów.

Odmienne, w przypadku prawa wynalazczego szerszy zakres jego powiązań z prawem pracy wynikać miał zdaniem J. Barty, z potrzeb praktyki uzasadniających odejście od koncepcji praw natury. Prawo wynalazcze postrzegane było jako element stymulowania postępu technicznego i poprawy wyników gospodarczych - stąd regulacja nastawiona być miała na ochronę przedsiębiorcy. Dlatego też prawo wynalazcze jest raczej prawem producenta niż twórcy. Wiązało się to także z tym, że opracowanie wynalazków - bardziej niż utworów - uzależnione było od kapitału, pracy zespołowej, wsparcia organizacyjnego. Także wprowadzenie wynalazku do obrotu gospodarczego wiązać się

musiało z określonymi nakładami ponoszonymi przez przedsiębiorcę. Uzasadnienia dla rozstrzygnięć odbierających twórcy prawo do wynalazku i przekazujących go np. pracodawcy upatrywać należało także w interesie społecznym wyrażającym się w swobodnym (niezależnym od decyzji twórcy) szerokim i rzeczywistym wykorzystaniem innowacji technicznych w gospodarce. Zarysowany wyżej splot przyczyn czynił prawo wynalazcze bardziej otwartym na konstrukcje prawne z obszaru prawa pracy i lepiej dostosowanym do realiów gospodarczych, w których dominowała twórczość techniczna wykonywana w ramach stosunku pracy<sup>53</sup>.

Wielość powiązań i wzajemnych implikacji prawa wynalazczego i prawa pracy dostrzegany był także przez Sąd Najwyższy. Podkreślając je, orzecznictwo Sądu Najwyższego akcentowało jednak odgraniczenie stosunku prawnego wynalazczości pracowniczej od stosunku pracy<sup>54</sup>.

W wypowiedziach przedstawicieli nauki prawa pracy zaznaczyło się odmienne podejście do problematyki relacji pomiędzy twórczością a pracą. Zdaniem W. Sanetry, na gruncie języka potocznego zaakceptować można zarówno koncepcję obejmującą pojęciem pracy także twórczość, jak również taką, która pojęcie pracy i twórczości wyraźnie sobie przeciwstawia. Innymi słowy można uznać, że twórczość, choć posiada pewne cechy szczególne, jest także pracą (tak np. jak praca fizyczna) bądź, że ma cechy wyraźnie różniące ją od pracy. Reprezentowane być może także takie stanowisko, zgodnie z którym obok "czystej" pracy i "czystej" twórczości należy wyróżniać stany pośrednie (zaliczone jednak do kategorii pracy np. praca twórcza). Możliwe jest wreszcie, zdaniem autora, stanowisko upatrujące działalność twórczą we wszelkiej pracy, skoro celem każdej pracy jest tworzenie (wytwarzanie) wartości materialnych lub niematerialnych, zaś niemal każda praca prowadzone jest w niepowtarzalnych warunkach zewnętrznych i przy zachodzących zmianach podmiotowych. W twórczości można zatem wyróżnić okresy "czystej" pracy a w pracy "czystej" twórczości. Na charakter danej aktywności wpływać może ponadto subiektywna sytuacja psychologiczna podmiotu działającego - stosunkowo często prace, które w założeniu traktowane są jako twórcze, wykonywane są bez wymaganej inwencji i w sposób zrutynizowany. Granica pomiędzy twórczością a pracą jest więc, zdaniem W. Sanetry płynna. Można więc uznać, że nie ma podstaw do przeciwstawiania sobie tych dwóch pojęć. Twórczość nie jest sprzeczna z przypisywaną pracy systematycznością i planowością a o jej wynikach świadczy nie olśnienie czy natchnienie, ale praca<sup>55</sup>.

Jak podnoszono w literaturze, bardzo istotnym argumentem przemawiającym za zainteresowaniem nauki prawa pracy zagadnieniami twórczości pracowniczej był fakt, że twórczość - szczególnie techniczne wykonywana jest coraz powszechniej w ramach stosunku pracy<sup>56</sup>. W

strukturze ilościowej wynalazczości i racjonalizacji dominowała wynalazczość i racjonalizacja pracownicza, co dawało niektórym z autorów asumpt do uznawania jej za główną formę twórczości technicznej a nawet element statusu pracowniczego<sup>57</sup>. Zjawisko to uznawane było za trend ogólnoswiatowy, szczególnie jednak zaznaczający się w gospodarce socjalistycznej<sup>58</sup>. Zwracano przy tym uwagę, że głównym punktem przecięcia się płaszczyzny utworzonej przez regulację prawną wynalazczości i regulację prawną opartą na przepisach prawa pracy występuje na obszarze uregulowań dotyczących racjonalizacji<sup>59</sup>.

W analizie ówczesnych uregulowań prawnowynalazczych podkreślano, że unormowania te nie ograniczają swoich rozstrzygnięć do pracy wynalazczej ucieleśnionej w określonym efekcie czy też rozumianej jedynie jako rezultat w postaci technicznego rozwiązania problemu (wynalazek, wzór użytkowy). Prawo wynalazcze zawierało bowiem bardzo rozbudowane unormowania dotyczące fazy poprzedzającej dokonanie wynalazku, a więc odnoszące się do stosunków powstających w związku z twórczością wynalazczą rozumianą jako proces (praca) twórcza, a nie jako jego końcowy efekt w postaci wynalazku (wzoru użytkowego). Przepisy tego prawa znajdowały więc zastosowanie także wtedy, gdy żaden wynalazek nie został dokonany. Normy prawa wynalazczego ustalały w związku z tym prawa i obowiązki j.g.u. (będące co najmniej - jeżeli nie wyłącznie - ich uprawnieniami i powinnościami jako zakładów pracy) oraz prawa i obowiązki osób podejmujących pracę nad projektami wynalazczymi a także innych osób uczestniczących w tych pracach<sup>60</sup>. Dla przedstawienia całokształtu powiązań pomiędzy prawem wynalazczym a prawem pracy istotne było podkreślenie roli przypisywanej przez przepisy tego pierwszego zbiorowym podmiotem prawa pracy takim jak związki zawodowe oraz samorząd załogi w zakresie zarządzania i animowania wynalazczości pracownicznej<sup>61</sup>.

Niektórzy przedstawiciele doktryny prawa pracy w uzasadnieniu tez o bezpośrednim związku tej gałęzi prawa z prawem własności intelektualnej powoływali się na wyprowadzony z przepisów kodeksu pracy obowiązek przejawiania twórczej postawy w pracy i kształtowania dynamiki innowacyjnej w zakładzie pracy. Obowiązek ten konstruowany był w oparciu o art. 12, 100 §2 pkt. 2 oraz art. 96 ówczesnej wersji kodeksu pracy. Na ich podstawie przyjmowano, że na każdym pracowniku w rozumieniu kodeksu pracy ciąży zobowiązanie do twórczego wykonywania pracy określonego rodzaju, które, co do zasady obejmowało także podejmowanie inicjatyw zmierzających do dokonania utworów technicznych lub autorskich. Jednocześnie w literaturze formułowano postulat zróżnicowania zakresu tego obowiązku stosownie do kwalifikacji zawodowych pracownika, jego wiedzy i doświadczenia w pracy, rodzaju pracy oraz miejsca pracownika w hierarchii zakładu pracy.

Obowiązkowi temu przypisywano szczególny charakter, wyrażający się w tym, że z jego realizacją łączyć się miała w zasadzie tylko pozytywna sankcja prawa pracy (nagroda)<sup>62</sup>.

Koncepcja powyższa spotkała się z szeroką krytyką doktryny prawa wynalazczego, w której podniesiono m.in., że ustawodawca budując stosunek pracy przestrzega swoistej symetrii - obowiązkom zakładu pracy odpowiadają określone uprawnienia pracownika, obowiązkom pracownika - uprawnienia zakładu pracy. W odniesieniu do podejmowania działalności wynalazczej i racjonalizatorskiej takiego rozwiązania brakowało - w związku z czym wnioskowano, że adekwatne do woli ustawodawcy będzie uznanie, że pracownik nie mając takiego obowiązku - może uczestniczyć w ruchu racjonalizatorskim tak jak zakład pracy może przyznać mu za to nagrodę (nie ma takiego obowiązku), nie oczekując bynajmniej od pracownika prowadzenia działalności innowacyjnej rozumianej jako element zobowiązania ze stosunku pracy. Przepisy kodeksu pracy statuujące obowiązki sumienności, staranności i przejawiania inicjatywy oceniać należało jako odnoszące się do sposobu wykonania ogółu obowiązków pracowniczych oraz sposobu wykonania pracy określonego rodzaju do wykonywania której zobowiązał się dany pracownik. Można zatem było być wzorowym pracownikiem, wyróżniającym się starannością i inicjatywą, odpowiednio, zgodnie z postanowieniami kodeksu pracy, wyróżnianym - a mimo to nie prowadzić działalności twórczej w rozumieniu prawa wynalazczego - i odwrotnie<sup>63</sup>.

W uzupełnieniu tej części wywodów należy podkreślić, że fakt skoncentrowania się doktryny prawa pracy na analizie prawnopracowniczych aspektów prawa wynalazczego nie oznaczał braku zainteresowania jej przedstawicieli dla relacji zachodzących pomiędzy prawem pracy a prawem autorskim. Szczupłość ustawowej regulacji prawnoautorskiej z 1952 r. odnoszącej się do artystycznej i naukowej twórczości pracowniczej wymagała poszerzenia pola badawczego na szereg innych aktów prawnych różnego szczebla (ustaw, rozporządzeń, uchwał, zarządzeń, regulaminów) oraz układów zbiorowych normujących szczegółowe aspekty wykonywania rozmaitych rodzajów twórczości. Dla analizy prowadzonej z punktu widzenia prawa pracy istotne było także objęcie badaniami unormowań prawnych takich rodzajów twórczości, które ze względu na swoją specyfikę wymagały zaangażowania i współpracy wielu podmiotów - jednostek organizacyjnych i twórców (np. twórczość filmowa lub teatralna) - lub, które tradycyjnie wykonywane były w ramach stosunku pracy (twórcza praca badawcza). Tak szerokie podejście do problematyki prawnopracowniczych aspektów twórczości autorskiej pozwoliło na wychwycenie cech szczególnych wykonywania pracy twórczej w ramach stosunku pracy m.in. takich jak: samodzielny charakter pracy twórczej, modyfikacja pracowniczego

obowiązku stosowania się do poleceń dotyczących pracy wyrażająca się w konsensualnym modelu kierowania pracą twórczą (kierowanie poprzez współdziałanie stron i podmiotów stosunku pracy), modyfikacje poszczególnych obowiązków pracowniczych wynikająca ze specyfiki pracy twórczej, modyfikacji zasady zawłaszczania efektu pracy zatrudnionych pracowników przez pracodawcę itd.<sup>64</sup>.

#### B. Doktryna prawa wobec pojęcia "pracownika" w prawie autorskim i wynalazczym do roku 1992.

Rozważania doktryny prawa koncentrowały się w przeszłości wokół analizy szerszych kategorii pojęciowych, takich jak na przykład wynalazek pracowniczy. Zagadnienie zakresu pojęciowego terminu "pracownik" traktowane było na ogół pobieżnie. Poglądy literatury prawa własności intelektualnej w tej kwestii podzielić można na dwie grupy: pierwszą, w której autorzy w mniej lub bardziej wyraźny sposób akceptowali wynikającą z ustaleń prawa pracy interpretację rozważanego terminu (A. Kopff<sup>65</sup>, J. Szwaja<sup>66</sup>, J. Barta<sup>67</sup>, J. Zamorski<sup>68</sup>, S. Grzybowski<sup>69</sup>, S. Sołtysiński<sup>70</sup>) oraz drugą, której reprezentanci odczytywali treść tego pojęcia w szczególny sposób. I tak na przykład M. Staszaków stwierdził, że ze względów praktycznych bardziej celowe jest przyjęcie tezy, iż przepisy dotyczące wynalazczości pracowniczej odnoszą się nie tylko do pracownika w rozumieniu prawa pracy - ale obejmują wszystkie osoby, które faktycznie świadczą pracę na rzecz j.g.u.<sup>71</sup>. Stanowisko to podzielane było przez A. Szewca, który negując znaczenie rodzaju więzi prawnej łączącej twórcę z j.g.u. dla faktu nabycia przez tę j.g.u. praw do efektu pracy twórczej, postulował szerokie rozumienie terminu pracownik - raczej jako osoby z tzw. kręgu pracowniczego<sup>72</sup>.

Zróżnicowanym poglądom literatury z zakresu prawa własności intelektualnej przeciwstawić można było konsekwentne stanowisko literatury prawa pracy, podnoszącej konieczność prawnopracowniczej interpretacji pojęcia "pracownik". Według J. Jończyka, wobec braku normatywnej definicji tego terminu w prawie wynalazczym należało przyjmować, że w przepisach chodzi o pracownika w rozumieniu prawa pracy<sup>73</sup>. Z kolei według W. Sanetry, odmienna interpretacja tego pojęcia naruszałaby spójność i jednolitość systemu prawa<sup>74</sup>. Powyższa argumentacja podzielana była także przez T. Kuczyńskiego<sup>75</sup>.

#### C. Podmiot praw majątkowych do utworu/wynalazku pracowniczego w ujęciu doktryny prawa.

W charakterystyce orzecznictwa i literatury prawa własności intelektualnej odnoszących się do terminów określających podmiot uprawniony do efektu pracy twórczej pracownika, zwraca uwagę fakt postrzegania j.g.u. czy przedsiębiorstwa nie będącego j.g.u. głównie przez pryzmat ich podmiotowości w obrocie majątkowym. Podkreślano przy tym, że pojęcie j.g.u. nie posiada ogólnej definicji normatywnej czy doktrynalnej - stąd rozmaite akty prawne posługując się nim zawierały przepisy wyjaśniające jego znaczenie<sup>76</sup>. Zjawisko takie występowało np. w prawie wynalazczym (art. 119 ustawy o wynalazczości z 1972r). W doktrynie prawa wynalazczego podkreślano zatem, że pojęcie j.g.u. należy rozumieć szeroko, zaliczając do tej kategorii nie tylko jednostki posiadające zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego osobowość prawną, ale także państwowe jednostki organizacyjne tej osobowości nie posiadające<sup>77</sup>. W odróżnieniu od j.g.u., które wykonywały swoje prawa do wynalazków pracowniczych w swoim imieniu - państwowe jednostki organizacyjne wykonywały te prawa w imieniu Skarbu Państwa<sup>78</sup>. Poza j.g.u. wyposażonymi w osobowość prawną i państwowymi jednostkami organizacyjnymi do j.g.u. w ujęciu szerokim zaliczano z mocy art. 124 ust. 1 pr. wyn. z 1972 r także organizacje zawodowe, spółdzielcze, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne w zakresie ich działalności gospodarczej i naukowej. Przysługiwać im miały te same uprawnienia, w które ustawodawca wyposażył państwowe jednostki organizacyjne<sup>79</sup>.

W charakterystyce pojęcia przedsiębiorstwa nie będącego j.g.u. literatura odwoływała się przede wszystkim do znaczeń przypisywanych terminowi "przedsiębiorstwo" przez prawo cywilne. I tak, J. Szwaja przytaczał poglądy A. Woltera, zgodnie z którymi przedsiębiorstwem jest pewien zorganizowany kompleks majątkowy przeznaczony do produkcji dóbr i usług. W tym znaczeniu przedsiębiorstwo stanowi nie podmiot lecz przedmiot stosunków prawnych<sup>80</sup>. Przy takim rozumieniu tego terminu należało przyjąć, że podmiotem prawa do patentu na wynalazek dokonany w warunkach art. 22 ust. 2 ustawy o wynalazczości z 1972 nie było przedsiębiorstwo lecz osoba fizyczna lub prawna będąca właścicielem przedsiębiorstwa<sup>81</sup>. Podmiotowość cywilnoprawna miała więc w tym przypadku kluczowe znaczenie dla przyznania przedsiębiorstwu określonych uprawnień do utworu pracowniczego - odmiennie niż w przypadku pracodawców uspołeczniionych.

Jeżeli chodzi o wykładnię pojęcia "instytucji naukowej" występującego w treści art. 14 ustawy z dn. 10 VII 1952 r o prawie autorskim, to wobec braku definicji ustawowej tego terminu, w literaturze dla wyznaczenia jego zakresu proponowano przyjąć kryterium materialnoprawne. W związku z tym przez instytucję naukową należało rozumieć wszystkie jednostki organizacyjne wyposażone w osobowość prawną lub tej osobowości pozbawione, jeżeli podstawowa lub nawet częściowa ich

działalność przybierała postać działalności naukowej. Zwracano również uwagę, że brak jest podstaw do redukcji pojęcia instytucji naukowej tylko do pojęcia j.g.u. Postulowano aby ewentualne wątpliwości co do zaliczenia danego podmiotu zatrudniającego do kategorii instytucji naukowej rozstrzygał sąd<sup>82</sup>.

W uzupełnieniu warto wskazać, że jakkolwiek literatura prawa własności intelektualnej wyrażała tradycyjny brak zainteresowań dla kwestii prawnopracowniczej charakterystyki podmiotów uprawnionych do efektu pracy zatrudnionego twórcy, to niektórzy autorzy pośrednio np. poprzez wskazanie umowy o pracę w ścisłym, wynikającym z prawa pracy rozumieniu jako więzi prawnej łączącej twórcę z podmiotem zawłaszczającym prawa majątkowe, umiejscawiali ten podmiot w pozycji strony stosunku pracy<sup>83</sup>. Nie wyprowadzali oni z tego faktu dalszych konsekwencji teoretycznych i praktycznych. Na podkreślenie zasługuje również fakt, że ówczesna literatura z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego posługiwała się w sposób zamienny pojęciami ustawowymi (j.g.u.) oraz terminami zaczerpniętymi z siatki pojęciowej prawa pracy (zakład pracy, pracodawca) bez jakiegokolwiek próby wyjaśniania ich zakresów pojęciowych czy wzajemnych relacji<sup>84</sup>.

W literaturze prawa pracy rozpowszechniony był pogląd, zgodnie z którym praca twórcza - szczególnie w sferze technicznej - co do zasady wykonywana jest w ramach stosunku pracy. Pogląd ten podzielany był niekiedy także przez orzecznictwo S.N.<sup>85</sup>. W związku z tym w literaturze utożsamiano pojęcie podmiotu uprawnionego do rezultatu pracy twórczej realizowanej w stosunkach pracy (np. j.g.u.) z terminem "zakład pracy". W konsekwencji autorzy posługiwali się powszechnie w odniesieniu do tego podmiotu pojęciami typu: uspołeczniony zakład pracy, zakład pracy, podmiot zatrudniający, czy też pracodawca<sup>86</sup>.

Tak więc j.g.u. (przedsiębiorstwo, instytucja naukowa) rozpatrywana była jako strona stosunku pracy z wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, takimi jak np. przypisanie jej określonych praw i obowiązków w charakterze prawnopracowniczym mających swe źródło zarówno w prawie pracy (np. obecnie uchylone: teza VII wstępu do kodeksu pracy, art. 96 k.p.) jak i w przepisach prawa autorskiego czy przede wszystkim wynalazczego (które - jako najbardziej związanego z samym procesem pracy twórczej - zawierało szereg praw i obowiązków przypisanych j.g.u. Według W. Sanetry były one dla tychże jednostek co najmniej (jeżeli nie wyłącznie) równocześnie ich uprawnieniami i powinnościami jako zakładów pracy<sup>87</sup>).

W literaturze wskazywano ponadto na dysonans pojęciowy istniejący pomiędzy stosowanym wówczas przez kodeks pracy terminem "zakład pracy" a używanym przez prawo wynalazcze pojęciem

"jednostki gospodarki społecznej". Podnoszono m.in., że pojęcie zakładu pracy występuje przede wszystkim w znaczeniu strony pracowniczego stosunku pracy, natomiast j.g.u. nawiązuje zasadniczo do cywilnoprawnej kategorii osobowości prawnej potrzebnej głównie do celów obrotu majątkowego. W przepisach brak było wskazówek co do tego, w jakim zakresie j.g.u. pełni w stosunku do zatrudnionego twórcy rolę zakładu pracy. Zwracano w związku z tym uwagę na możliwe komplikacje w sytuacji, w której j.g.u. uprawniona do wynalazku lub utworu pracowniczego będzie jednostką o rozwiniętej strukturze organizacyjnej (kombinat, przedsiębiorstwo wielozakładowe). Rozważenia wymagała możliwość odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących j.g.u. wobec jednostek wchodzących w skład złożonych struktur organizacyjnych. Podejmując próbę rozwiązania tego problemu T. Kuczyński<sup>88</sup> wskazywał, że według niektórych poglądów przymiot j.g.u. może być łączony z poszczególnymi, usamodzielnionymi i wyodrębnionymi zakładami wchodzącymi w skład złożonych struktur organizacyjnych, jeżeli pełnią one funkcję zakładu pracy<sup>89</sup>.

Według T. Kuczyńskiego w sytuacji, gdy np. prawo autorskie z 1952 r nie definiowało znaczenia zwrotów zaczerpniętych wprost z siatki pojęciowej prawa pracy lub mogących być utożsamianymi z pojęciami prawa pracy (j.g.u. - zakład pracy) - decydujące dla ich interpretacji powinny być ustalenia przyjęte w orzecznictwie i literaturze prawa pracy. Zgodnie z art. 22 §1 k.p. prawo do rezultatu pracy pracownika przysługiwać miało zatrudniającemu go zakładowi pracy. Przymiot zakładu pracy posiadały zaś także te filie i części złożonej struktury organizacyjnej (np. kombinatu), które reprezentowały takie cechy pracodawcy jak: wyodrębnienie organizacyjne i finansowe, prawo dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunku pracy, przede wszystkim zaś przyjmowanie i zwalnianie pracowników - a także powoływanie własnych organów przedstawicielskich załogi. Powyższe ustalenia przemawiały za twierdzeniem, że prawo do majątkowych uprawnień autorskich należy łączyć nie z kategorią j.g.u., lecz z kategorią samodzielnego zakładu pracy zatrudniającego pracownika twórczego pod warunkiem, że zakład ten pełnił także inne funkcje podmiotu zatrudniającego (uprawnienia dyrektywne, dystrybutywne i dyscyplinarne). Konsekwencją przyjęcia tego twierdzenia było uznanie, iż pozostałe zakłady wchodzące w skład złożonej struktury mogły eksploatować utwór tylko na podstawie odrębnie zawartej umowy i z uwzględnieniem interesów majątkowych twórcy<sup>90</sup>.

W odniesieniu do pojęcia instytucji naukowej (ale także filmowej i artystycznej) poglądy doktryny prawa pracy były na ogół zgodne z poglądami prezentowanymi w literaturze prawa własności intelektualnej. Uznawano m.in., że pojęcia te wyodrębnia się ze względu na realizowane

zadania (przedmiot działania) generalnie o charakterze pozagospodarczym. Wymienione instytucje utożsamiane były w literaturze, przy uwzględnieniu specyfiki ich statusu prawnego wynikającego ze szczególnej regulacji ustawowej, ich statutów oraz regulaminów wewnętrznych, z pojęciem zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy<sup>91</sup>.

#### D. Obowiązki twórców zatrudnionych w ramach stosunku pracy w ujęciu doktryny prawa .

Literatura prawa własności intelektualnej dotycząca tematyki obowiązków twórców pozostających w stosunku pracy koncentrowała się przede wszystkim na analizie uregulowań prawa wynalazczego. Powołane wyżej akty prawne, jakkolwiek pochodzące z różnych lat, regulowały to zagadnienie we w miarę zbliżony sposób. W związku z tym w literaturze, jako najistotniejsze, wymieniano następujące obowiązki twórcy pracowniczego projektu wynalazczego:

- 1). obowiązek zgłoszenia w zatrudniającej j.g.u. faktu podjęcia pracy nad pracowniczym projektem wynalazczym<sup>92</sup>,
- 2). obowiązek zgłoszenia faktu dokonania pracowniczego projektu wynalazczego w j.g.u., w której ten projekt powstał<sup>93</sup>,
- 3). obowiązek (przyjmujący także charakter uprawnienia) udziału w pracach związanych z realizacją projektu wynalazczego<sup>94</sup>,
- 4). obowiązek (przyjmujący także charakter uprawnienia) udziału w pracach związanych z realizacją projektu wynalazczego<sup>95</sup>,
- 5). obowiązek zachowania tajemnicy w związku z podjęciem pracy nad projektem wynalazczym lub dokonaniem pracowniczego projektu wynalazczego<sup>96</sup>,
- 6). warto również zwrócić uwagę na wprowadzony rozporządzeniem R.M. z dn. 29 VI 1984 r obowiązek współdziałania j.g.u. i twórcy pracowniczego projektu wynalazczego lub wzoru użytkowego przy opracowywaniu zgłoszenia wynalazku lub wzoru użytkowego<sup>97</sup>.

Literatura prawa wynalazczego badając zagadnienie obowiązków twórców pozostających w stosunku pracy ograniczała się na ogół do ich podziału i ogólnej charakterystyki, jako obowiązków o charakterze administracyjnoprawnym i cywilnoprawnym (ewentualnie finansowoprawnym). Nie odnoszono tego zagadnienia (lub czyniono to bardzo pobieżnie) do zasad i przepisów prawa pracy<sup>98</sup>. Należy zauważyć, że literatura przedmiotu operowała przede wszystkim normatywnym pojęciem "obowiązków twórcy pracowniczego projektu wynalazczego". Jedynie u niektórych autorów

można się było spotkać ze stosowanym zamiennie pojęciem obowiązków "pracownika"<sup>99</sup> W poszczególnych wypowiedziach doktryny zwracano uwagę na fakt, że niektóre z obowiązków twórcy pracowniczego projektu wynalazczego mogą obarczać jedynie twórców będących pracownikami zatrudnionymi w j g u. Spostrzeżenie to dotyczy obowiązków wymienionych wyżej w punktach 1,2,5 (niekiedy także pozostałych) Nie wyciągano jednak z tego wniosków co do prawnopracowniczego charakteru tych powinności<sup>100</sup> Podnoszono natomiast niekiedy, iż naruszanie ich należy traktować, tak jak naruszanie obowiązków pracowniczych w rozumieniu k p, rodzące odpowiedzialność wg przepisów prawa pracy Określając bliżej tę odpowiedzialność posługiwano się pojęciami odpowiedzialności służbowej, dyscyplinarnej czy materialnej wg przepisów kodeksu pracy W literaturze brak było jednak głębszej, uwzględniającej ustalenia doktryny prawa pracy analizy tego zagadnienia<sup>101</sup>

Dla przedstawicieli doktryny prawa pracy istotne znaczenie dla charakterystyki obowiązków twórców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy miało stwierdzenie, iż w obrębie prawa własności intelektualnej istnieją uregulowania odnoszące się bezpośrednio do fazy poprzedzającej ostateczne wykreowanie efektu pracy twórczej Uregulowania te odnosiły się więc do stosunków powstających w związku z twórczością rozumianą jako proces (praca) twórcy a nie jako jej efekt w postaci dzieła/wynalazku Jako przykład takiej regulacji służyło prawo wynalazcze Przepisy tego prawa znajdowały zatem zastosowanie także wtedy, gdy żaden wynalazek nie został dokonany Były to m in przepisy ustanawiające obowiązki osób podejmujących dopiero pracę nad projektem wynalazczym Dla twórców pozostających w stosunku pracy i dokonujących wynalazku w zakresie zadań zatrudniającej ich j g u obowiązki te uznawano za co najmniej także (jeżeli nie wyłącznie) obowiązki pracownicze stanowiące element ich stosunku pracy<sup>102</sup> W ten właśnie sposób doktryna prawa pracy odnosiła się do wynikających z prawa wynalazczego obowiązków twórcy pracowniczego projektu wynalazczego wymienionych wyżej w pkt 1-6<sup>103</sup> W obszarze prawa autorskiego, w związku ze szczupłością regulacji dotyczącej procesu pracy twórczej - czy ogólnie, twórczości pracownicz, obowiązki twórcy-pracownika rekonstruowano na podstawie przepisów kodeksu pracy, prawa autorskiego, przepisów wykonawczych, przepisów o charakterze branżowym (układy zbiorowe pracy, zarządzenia resortowe) i charakterze wewnątrzzakładowym (regulaminy, statuty) Zastosowanie wobec twórczej pracy artystycznej ogólnego schematu treści i podziału obowiązków pracowniczych przyjętego w powszechnym prawie pracy prowadziło raczej do nadawania zmodyfikowanej, wynikającej z właściwości pracy twórczej treści "klasycznym" obowiązkom pracowniczym, niż do

odkrywania nowych, szczególnych obowiązków wynikających z przepisów prawa autorskiego. W odniesieniu do twórczej pracy artystycznej podkreślano zatem szczególną rolę specyficznie interpretowanych obowiązków: sumienności i staranności, przejawianie twórczej inicjatywy, współdziałania stron, wykonywania poleceń dotyczących sposobu wykonywania pracy twórczej, przestrzegania czasu i porządku pracy oraz dbałości o dobro (interes) zakładu pracy<sup>104</sup>.

Analizując przepisy wyrażające obowiązki twórców pozostających w ramach stosunku pracy podkreślano także fakt, że nie były one, poprzez swój niejednorodny charakter, w jednakowy sposób zintegrowane z prawem pracy<sup>105</sup>. Niektóre z tych przepisów, jako dotyczące instytucji prawa pracy można było uznać za przepisy prawa pracy sensu stricto (np. te, które odnoszą się do obowiązku zachowania tajemnicy służbowej<sup>106</sup>). Inne zaś odnosiły się do instytucji specyficznych np. dla prawa wynalazczego, konstruowanych jednakże w aspekcie prac wynalazczych prowadzonych przez pracownika. Dotyczyły one relacji pomiędzy twórcą pracowniczego projektu wynalazczego, którym był czasem pracownik j.g.u. - a j.g.u. właśnie. Przepisy te nie miały jednoznacznej, wyłącznej klasyfikacji, tak więc określane przez nie obowiązki nie były jednorodne co do swego charakteru. Charakter ten miał być "doprecyzowany" przez kontekst sytuacyjny. I tak np. w sytuacji, gdy twórczą projektu wynalazczego była osoba zatrudniona w j.g.u., nałożone na tę osobę przez ustawę obowiązki nabrały charakteru obowiązków pracowniczych<sup>107</sup>.

#### E. Prawo do utworów/wynalazków pracowniczych w ujęciu doktryny prawa.

Na gruncie uchylonego stanu prawnego zainteresowanie doktryny prawa koncentrowało się przede wszystkim wokół wynalazku pracowniczego jako konstrukcji prawnej, w ramach której rozstrzygana była kwestia własności projektów wynalazczych zaliczanych do tej kategorii. Wskazując w tym miejscu na główne kierunki interpretacji poszczególnych sytuacji objętych zbiorczą kategorią pojęciową wynalazku pracowniczego warto podkreślić, że zachowują one niekiedy walor aktualności także pod rządami obowiązujących przepisów prawa wynalazczego (np. w odniesieniu do wykładni pojęcia pomocy udzielonej twórcy przy dokonaniu wynalazku).

W przypadku wynalazku dokonanego w wyniku zlecenia j.g.u. w doktrynie przeważał pogląd, iż nie należy ograniczać zakresu pojęciowego terminu "zlecenie" do umowy cywilnoprawnej występującej pod tą nazwą w k.c.<sup>108</sup>. W grę wchodzić mogła cała kategoria umów nienazwanych, które można było zaliczyć do kategorii umów o świadczenie usług, w większości nie uregulowanych

żadnymi przepisami i dlatego podlegających ocenie według odpowiednio stosowanych przepisów o zleceniu<sup>109</sup>.

W przypadku przesłanki pomocy j.g.u. przy dokonaniu wynalazku brakowało przepisów pozwalających na jej skonkretyzowanie. Z ustaleń doktryny wynikało, że pomoc ta miała być istotna, faktycznie i świadomie udzielania i przyjmowana oraz bezpośrednio związana z opracowaniem danego projektu<sup>110</sup>.

Odnosnie sytuacji dokonania wynalazku przez pracownika j.g.u. sformułowany został pogląd, że przesłanka polegająca na tym, że wynalazek mieścić się musi w zakresie działania j.g.u. musi być spełniona łącznie z przesłanką dokonania wynalazku w związku z zatrudnieniem twórcy w danej j.g.u. Brak chociażby jednej z nich wyłączałby kwalifikację wynalazku jako pracowniczego. Zwracano również uwagę, że ustalając zakres działania j.g.u. należy odnosić się do działalności j.g.u. jako całości, uwzględniając zarówno podstawową jak i uboczną i pomocniczą jej formę. Punktem odniesienia miała być działalność aktualna i rzeczywista - a nie tylko wynikające ze statutów i planów gospodarczych. Ustalając związek dokonania projektu wynalazczego z zatrudnieniem twórcy w danej j.g.u. należało mieć na względzie okoliczność, czy działalność twórcza pracownika wynikała z wykonywanej pracy lub bezpośrednio się z nią wiązała. Związek wynalazku z faktem zatrudnienia musiałby być także istotny - to jest taki, bez którego dokonanie wynalazku byłoby niemożliwe<sup>111</sup>.

W uzupełnieniu należy dodać, że zarówno ustawa z dn. 31 V 1962 r. prawo wynalazcze (art. 25 ust. 1,2,3) jak i ustawa z dn. 19 X 1972 r. o wynalazczości (art. 22 ust. 2) nie zaliczała do kategorii wynalazków pracowniczych wynalazków dokonanych przez pracowników przedsiębiorstw nieuspołeczniionych. Na gruncie uchylonych przepisów prawa majątkowe do tego typu wynalazków nabywało co do zasady w sposób pierwotny przedsiębiorstwo, które zawarło z twórcą umowę o pracę nad wynalazkiem<sup>112</sup>.

W odniesieniu do prawnej regulacji kwestii praw majątkowych do utworów pracownika w literaturze podniesiono, że przepis art. 12 §1 prawa autorskiego z 1952 r. miał charakter szczególny w stosunku do normy art. 7 §1 prawa autorskiego przyznającej całość praw autorskich twórcy dzieła. W związku z tym opowiadano się za niedopuszczalnością rozszerzającego interpretowania kręgu sytuacji, do których przepisy te mają zastosowanie<sup>113</sup>. W doktrynie wskazywano także na trudności związane z teoretycznym uzasadnieniem zasady nabycia praw autorskich do utworu powstałego w ramach stosunku pracy przez zakład pracy. Jako nie trafną odrzucono próbę uzasadnienia takiego rozwiązania wyłącznie na bazie przepisu art. 22 §1 k.p.<sup>114</sup>, wykluczono także możliwość stosowania do utworu

pracowniczego wyłącznie art. 7 §1 prawa autorskiego. Podnoszono natomiast, że status prawny twórcy realizującego dzieło na podstawie jednego ze stosunków pracy nie mieści się całkowicie w regulacji prawa pracy jak i unormowań prawnoautorskich i jako taki ma charakter szczególny<sup>115</sup>.

J.g.u. nabywała prawa majątkowe tylko do tych utworów, które objęte były obowiązkami twórcy ze stosunku pracy. W literaturze podkreślano zasadę podziału uprawnień eksploatacyjnych pomiędzy j.g.u. i twórcę - pracownika. J.g.u. przysługiwały uprawnienia eksploatacyjne w sferze, generalnie rzecz ujmując, gospodarczej<sup>116</sup>. Uprawnienia eksploatacyjne w zakresie nie wymienionym w art. 12 §1 przysługiwać miały twórcy - pracownikowi<sup>117</sup>. Natomiast w przypadku utworów wykonanych w ramach stosunku zatrudnienia, ale nie mieszczących się w charakterystyce art. 12 §1 autorskie prawa majątkowe przysługiwać miały z mocy prawa zatrudnionym twórcom, chyba że umowie o pracę lub umowie o dzieło towarzyszyła umowa o przeniesienie autorskich praw majątkowych<sup>118</sup>.

Odnosnie do praw przysługującej instytucji naukowej w stosunku do pracownicznych utworów naukowych (art. 14) w literaturze podniesiono m.in., że nie uzyskuje ona prawa autorskiego do utworu pracowniczego, a jedynie ograniczone w czasie prawo do skierowania utworu do publikacji<sup>119</sup>.

Odrębnym zagadnieniem poruszonym w literaturze była kwestia własności przedmiotu, w którym ucieleśnione było dzieło dokonane w ramach stosunku pracy. Własność nośnika fizycznego utworu przysługiwać miała podmiotowi zatrudniającemu twórcę. W związku z tym pracodawca mógł w sposób niezależny rozporządzać nośnikiem fizycznym utworu - i autorskimi prawami majątkowymi do tego utworu<sup>120</sup>.

## 6. Reforma prawa autorskiego i prawa wynalazczego w pierwszej połowie lat 90-tych.

U podłoża głębokiej reformy omawianych dziedzin prawa leżały dwie grupy przyczyn - związanych ze zmianą systemu gospodarczego - oraz związanych z coraz szerszym włączaniem się Polski do europejskich oraz światowych struktur gospodarczych i politycznych.

Jeżeli chodzi o pierwszą grupę przyczyn, zmiany zasad ochrony własności intelektualnej zmierzały w szczególności do uwzględnienia wymagań gospodarki rynkowej i zdecydowanego ograniczenia oddziaływania czynników administracyjnych na obrót dobrami niematerialnymi, czemu np. służyło odejście od zasad szczegółowej prawnej reglamentacji kwestii wynagrodzenia twórców na rzecz swobody stron w tym zakresie; podwyższenia standardów ochrony prawnej i zabezpieczenia

prawidłowego przebiegu procesu uzyskiwania ochrony i objęcia tą ochroną "nowych" kategorii dóbr niematerialnych np. topografii układów scalonych czy programów komputerowych<sup>121</sup>.

Druga grupa przyczyn obejmowała z jednej strony konieczność dostosowania polskiego prawa własności intelektualnej do standardów światowych ze względu np. na aspiracje Polski do członkostwa w Unii Europejskiej - a także innych gospodarczych strukturach o zasięgu światowym, z drugiej zaś strony pozostającą w związku z powyższym konieczność zadośćuczynienia żądaniom wysoko uprzemysłowionych państw zachodnich ponoszących wymierne straty finansowe w związku ze słabością - lub nawet brakiem prawnej ochrony niektórych kategorii utworów - np. programów komputerowych czy artystycznych wykonań i szerzącym się w związku z tym zjawiskiem piractwa.

Dla reformy prawa własności przemysłowej podstawowe znaczenie miało dokonanie w dniu 30 X 1992 r głębokiej nowelizacji ustawy z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości oraz ustawy z dn. 31 V 1962 r o Urzędzie Patentowym R.P.<sup>122</sup>, a także uchwalenie tego dnia ustawy o ochronie topografii układów scalonych<sup>123</sup>, a także - dnia 9 I 1993 r ustawy o rzecznikach patentowych<sup>124</sup>. Dla rozwoju systemu prawa własności przemysłowej istotne jest także uchwalenie ustawy z dn. 16 IV 1993 r o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>125</sup>, a także ustawy z dn. 24 XI 1995 r o nasieniu<sup>126</sup>, zastępującej ustawę z dn. 10 X 1987 r o nasiennictwie<sup>127</sup>.

Nowelizacja podstawowego aktu prawnego z zakresu własności przemysłowej jakim jest ustawa o wynalazczości doprowadziła w konsekwencji do:

- a) dostosowania standardów ochrony wynalazków i wzorów użytkowych do rozwiązań obowiązujących w europejskim systemie patentowym;
- b) zrównania sytuacji prawnej wszystkich podmiotów gospodarczych występujących w sferze obrotu wynalazkami, wzorami użytkowymi i projektami racjonalizatorskimi;
- c) zapewnienia podmiotom występującym w obrocie prawami majątkowymi (twórcom, podmiotom gospodarczym, pracodawcom, zamawiającym) szerokiej autonomii w zakresie umownego kształtowania wzajemnych relacji;
- d) odejście od centralnych regulacji prawnych w zakresie organizacji wynalazczości i racjonalizacji na rzecz regulacji lokalnych w podmiotach gospodarczych;
- e) przekazania całości spraw dotyczących racjonalizacji w gestię samych podmiotów gospodarczych;
- f) rezygnacji z centralnie ustalonych, szczegółowych zasad określania wynagrodzeń za projekty wynalazcze;

g) wzmacniającego pozycję twórcy, jednoznacznego uregulowania zagadnienia prawa do patentu na wynalazek (prawa ochronnego na wzór użytkowy)<sup>128</sup>, podstawową regułą prawa wynalazczego stanowi obecnie przyznanie prawa do patentu twórcy wynalazku (art. 20 ust. 1 pr. wyn.);

h) rezygnacji z instytucji wynalazku pracowniczego. Poszczególne stany faktyczne objęte dotąd tą kategorią uregulowane są obecnie co do zasady odrębnie. I tak, zgodnie z treścią przepisu art. 20 ust. 2 pr. wyn. prawo do patentu na wynalazek dokonany przez twórcę w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy albo realizacji innej umowy przysługuje pracodawcy lub zamawiającemu. Według art. 20 ust. 3 pr. wyn., w przypadku dokonania wynalazku przez twórcę przy pomocy podmiotu gospodarczego, podmiotowi takiemu przysługuje prawo korzystania z wynalazku we własnym zakresie. Trzeba także podkreślić, że uchyleniu uległa większość przepisów ustawowych oraz wykonawczych normujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy związane z podjęciem prac nad utworem technicznym, jego dokonaniem oraz wykorzystaniem.

Należy przy tym zaznaczyć, że obecny stan uregulowań z zakresu prawa wynalazczego - czy szerzej - własności przemysłowej nie jest traktowany jako ostateczny. Przygotowywany jest bowiem kompleksowy akt prawny pod nazwą prawo własności przemysłowej mający objąć swoją regulacją zagadnienia ochrony prawnej wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów zdobniczych (przemysłowych), znaków towarowych, oznaczeń geograficznych i nazw handlowych oraz topografii układów scalonych. Projekty tego aktu prawnego zawierają także propozycje unormowań odnoszących się do pracowniczego twórczości technicznej, których konstrukcja co do zasady nie odbiega od obecnie przyjętej w prawie wynalazczym<sup>129</sup>.

Reforma prawa autorskiego znalazła swój wyraz w uchwaleniu zupełnie nowej i zastępującej akt prawny z 1952 r ustawy z dn. 4 II 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych<sup>130</sup>. Wśród cech charakteryzujących to nowe uregulowanie należy wymienić:

- a) dostosowanie zasad ochrony prawnoautorskiej do standardów europejskich. Szczególnie widocznym tego wyrazem jest regulacja dotycząca programów komputerowych stanowiąca dość wierne powtórzenie postanowień unijnej dyrektywy z dn. 14 V 1991 r nr 91/250/EEC;
- b) zrównanie sytuacji prawnej podmiotów występujących w obrocie prawnoautorskim bez względu na reprezentowaną przez nie formę własności;
- c) objęcie ochroną prawnoautorską kategorii praw pokrewnych - w tym po raz pierwszy prawa do artystycznych wykonan; wyraźne unormowanie w przepisach prawa autorskiego ochrony programów komputerowych;

- d) wzmocnienie pozycji prawnej podmiotów innych niż twórca, na rzecz których w sytuacjach określonych przepisami powstają majątkowe prawa autorskie (np. pracodawca);
- e) szerokie zakreszenie autonomii woli stron występujących w obrocie prawnautorskim (twórców, pracodawców i producentów) wynikające z szerokiego stosowania przez ustawodawcę przepisów dyspozytywnych.

Dla prawnego uregulowania kwestii twórczości pracowniczej podstawowe znaczenie mają obecnie stosunkowo rozbudowane przepisy art. 12 ust. 1,2,3, art. 13, art. 14 ust. 1 i 2, art. 74 ust. 3 oraz art. 92 w zw. z art. 12 ustawy z dn. 4 II 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Przepisy te określają zasady pierwotnego (w odniesieniu do programów komputerowych pracownika) oraz pochodnego (w odniesieniu do pozostałych kategorii utworów) nabycia przez pracodawcę praw do utworów pracownika dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, regulując przy tym zakres praw nabywanych przez pracodawcę i szczególne uprawnienia pracodawcy do pewnych kategorii utworów (np. utwory naukowe pracownika). Na podkreślenie zasługuje dyspozytywny charakter wskazanych unormowań wyrażający się w przyznaniu stronom stosunku pracy uprawnienia do umownego ukształtowania kwestii praw majątkowych do utworu pracownika w sposób odmienny od rozwiązań przyjętych w ustawie.

## 7. Doktryna prawa wobec zmian w uregulowaniach dotyczących twórczości pracowników.

Zakres i charakter zmian jakie zaszły w obszarze prawa własności intelektualnej powodują konieczność weryfikacji dotychczasowego stanowiska doktryny wobec problematyki prawnej regulacji twórczości pracowników. Poważną przesłanką dla takiej weryfikacji stanowić będzie także szeroka nowelizacja kodeksu pracy znajdująca swe ukoronowanie w ustawie z dn. 2 II 1996 r o zmianie ustawy Kodeksu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Stan prawny ukształtowany w wymienionych dziedzinach prawa może bowiem posłużyć za argument na rzecz tezy, zgodnie z którą więź pomiędzy prawem własności intelektualnej a prawem pracy uległa poważnemu osłabieniu, zaś szereg argumentów przedstawionych przez doktrynę prawa pracy dla uzasadnienia stanowiska optującego za ścisłym związkiem tych dziedzin prawa uległ dezaktualizacji.

Zdaniem W. Sanetry analizującego znowelizowaną ustawę o wynalazczości osłabienie więzi pomiędzy prawem pracy a prawem wynalazczym znajduje odbicie m.in. w:

- a) rezygnacji z pojęcia wynalazku pracowniczego;
- b) zawężeniu ustawowej konstrukcji dotyczącej pracownika - w uchylonym stanie prawnym była ona wyraźnie szersza gdyż odnosiła się do wynalazku dokonanego przez pracownika j.g.u. w zakresie jej działalności i w związku z jego zatrudnieniem w tej jednostce - obecnie zaś ogranicza się do utworów dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy;
- c) radykalnym ograniczeniu regulacji prawnej racjonalizacji. Zdaniem autora, na gruncie uchylonego stanu prawnego można było wykazać, że racjonalizacja łączyła się głównie z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Ponadto, poprzednio w związku ze sposobem zdefiniowania projektów racjonalizatorskich w ustawie można było wnioskować o tym, że przepisy odnoszą się przede wszystkim (o ile nie wyłącznie) do pracowniczych projektów racjonalizatorskich<sup>131</sup>.

Uzupełniając argumentację W. Sanetry należy dodać, że ustawodawca rezygnując z pojęcia wynalazku pracowniczego w sposób jednoznaczny wzmocnił pozycję twórcy wynalazku jako podmiotu uprawnionego do patentu formułując w ustępie 1 artykułu 20 obowiązującego pr. wyn. zasadę, zgodnie z którą prawo do patentu na wynalazek przysługuje jego twórcy. Dopiero na dalszych miejscach, w kolejnych przepisach art. 20 uregulowane zostały szczególne sytuacje związane m.in. z dokonaniem wynalazku przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, traktowane przez ustawodawcę jako wyjątki od tej zasady. Zasada ta dominuje zatem przy rozstrzyganiu kwestii prawa do patentu oddziałując modyfikująco, w przypadku wynalazków dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, na prawnopracowniczą regułę zawłaszczania rezultatu pracy pracownika w całości przez pracodawcę (art. 22 §1 k.p.) m.in. poprzez umożliwienie stronom stosunku pracy umownego przyznania prawa do patentu twórcy-pracownikowi. Zwrócić także należy uwagę, że ustawodawca określając podmioty inne niż twórca nabywając w szczególnych sytuacjach prawa majątkowe do wynalazków posługuje się szeroko, obok pojęcia pracodawcy, terminem podmiotu gospodarczego. Z kontekstu poszczególnych uregulowań może wynikać, że ustawodawca traktuje te, pochodzące z różnych dziedzin prawa i pełniące zupełnie różne funkcje w systemie prawa, pojęcia jako tożsame - co, z kolei, sugerować może, iż ustawodawca przypisuje pojęciu pracodawcy inne znaczenie i funkcje niż prawo pracy (patrz niżej, rozdz. III).

Poza omówionymi elementami zmian w prawie wynalazczym, które interpretować można jako ograniczające zakres powiązań prawa pracy i prawa wynalazczego wskazać należy także na uchylenie szeregu ustawowych i pozaustawowych uregulowań normujących prawa i obowiązki twórców i j.g.u. przypisane do poszczególnych etapów postępowania z projektem wynalazczym - w tym zwłaszcza

związanych z pracą nad tym projektem. Powyższe sprawia, że obowiązujące uregulowanie kwestii wynalazczości pracowniczej upodobiło się swą konstrukcją i zakresem do unormowań przyjętych w prawie autorskim!

Trzeba przy tym zwrócić uwagę na to, że z treści kilkakrotnie nowelizowanego kodeksu pracy zniknęły przepisy nakładające na zakład pracy obowiązek stwarzania warunków sprzyjających rozwojowi wynalazczości pracowniczej i dokonywania przez pracowników usprawnień w pracy (dawny art. 96 k.p.) - a także zobowiązujące pracowników do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy (dawny art. 12 i 100 §2 pkt. 2 k.p.). O zachowaniach pracodawców w sferze wynalazczości decydować ma zatem rachunek ekonomiczny a nie przepis prawa pracy. Nie można też, przy uwzględnieniu obecnej konstrukcji obowiązków pracowniczych podejmować skutecznej próby formułowania pracowniczego obowiązku przejawiania w pracy twórczej postawy rozumianego jako kategoria pojęciowa zawierająca w sobie także zobowiązania do prowadzenia działalności wynalazczej, racjonalizatorskiej czy działalności twórczej innego rodzaju. O konkretnym rodzaju pracy - np. pracy twórczej o określonym charakterze i płynącym stąd zobowiązaniu pracownika do podejmowania takiej a nie innej aktywności rozstrzyga zatem pod rządami znowelizowanego kodeksu pracy wyłącznie indywidualny akt stanowiący podstawę nawiązania danego stosunku pracy (np. umowa o pracę) a nie przepis ustalający "powszechne" obowiązki pracownika.

Poszukiwanie argumentów przemawiających na rzecz tezy o osłabieniu związków pomiędzy prawem pracy a prawem własności intelektualnej w obszarze obowiązującego prawa autorskiego napotyka - paradoksalnie - na trudności. Jakkolwiek prawo autorskie nadal koncentruje swoją uwagę na stosunkach prawnych powstających już po dokonaniu utworu pracownika to należy także skonstatować poszerzenie ustawowej konstrukcji dotyczącej twórczości pracowniczej - dotyczy ona obecnie wszystkich kategorii pracodawców (nie tylko podmiotów państwowych) oraz wszystkich kategorii utworów pracowniczych (a nie tylko wzorów artystycznych dla przemysłu czy projektów, planów, rysunków technicznych i architektonicznych) bez względu na ich przeznaczenie (bez ograniczenia do sfery przemysłu, budownictwa lub reklamy i propagandy w dziedzinie gospodarczej). Z drugiej jednakże strony, obowiązujące prawo autorskie przyznaje prymat zasadzie przyznającej prawa majątkowe do utworu jego twórcy oraz modyfikuje zasadę zawłaszczania efektu pracy pracownika przez pracodawcę poprzez m.in. podział uprawnień majątkowych do utworu dokonanego w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych pomiędzy pracodawcę i zatrudnionego twórcę.

Także interpretacja pojęcia pracodawcy występującego w prawie autorskim jako podmiot części praw majątkowych do utworu pracownika nasuwa wątpliwości co do tego, czy jest to termin stosowany w znaczeniu wynikającym z prawa pracy - czy też w znaczeniu szczególnym.

Niewątpliwym wyrazem odejścia od naśladowania statusu pracowniczego w regulacji zasad wykonywania prac twórczych będzie także zniesienie prawnej reglamentacji zasad zawierania umów i wynagradzania w poszczególnych dziedzinach twórczości.

Uzasadniona w powyższy sposób teza o osłabieniu więzi pomiędzy prawem pracy a prawem autorskim i wynalazczym stanowić będzie punkt odniesienia dla rozważań prowadzonych w poszczególnych rozdziałach niniejszej rozprawy. Rozważania te będą prowadzone przy przyjęciu pewnych założeń wstępnych:

- a) Zarówno prawo wynalazcze jak i prawo autorskie posługuje się w ramach regulacji dotyczących twórczości pracowniczej konstrukcjami prawnymi i pojęciami wchodzącymi w skład unormowań prawa pracy. Na podkreślenie zasługuje fakt, że wymienione konstrukcje i pojęcia nie są "jakimiś", "niektórymi" konstrukcjami i terminami prawa pracy ale konstrukcjami prawnymi i pojęciami o charakterze fundamentalnym dla systemu prawa pracy, wokół których ten system jest budowany (np. stosunek pracy, pracownik, pracodawca).
- b) Konstrukcje prawnopracownicze i pojęcia prawa pracy, takie jak pracownik, pracodawca, obowiązki wynikające ze stosunku pracy, umowa o pracę nie są w żaden sposób definiowane przez przepisy ustawy o wynalazczości czy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Spójność systemu prawa wymagałaby zatem przyjęcia takiej ich interpretacji, która zgodna jest z ustaleniami prawa pracy. Stanowisko takie dominuje w wypowiedziach doktryny prawa pracy formułowanych na tle obowiązującego stanu prawnego<sup>132</sup>. Jest ono jak się wydaje, podzielane przez przedstawicieli nauki prawa własności intelektualnej, przy czym cechą charakterystyczną ich wypowiedzi pozostaje nadal odwoływanie się do przepisów prawa pracy i interpretacji przyjętych w nauce tego prawa traktowanych niejako w oderwaniu, bez uwzględnienia szeregu konsekwencji prawnych wynikających z ich zastosowania<sup>133</sup>. Analiza przepisów prawa autorskiego i wynalazczego rodzi jednak szereg wątpliwości co do możliwości prostego przenoszenia prawnopracowniczej interpretacji wymienionych pojęć i konstrukcji prawnych na grunt tych dziedzin prawa. Można natomiast wskazać na szereg argumentów na rzecz poglądu, zgodnie z którym ustawodawca przypisuje stosowanym w prawie autorskim i wynalazczym konstrukcjom prawnopracowniczym treść szczególną, odbiegającą od ustaleń przyjętych w prawie pracy.

c) Wymienione konstrukcje prawne i pojęcia znajdują zastosowanie w regulacjach prawnowynalazczych i prawnoautorskich rozstrzygających kluczową dla tych dziedzin prawa kwestię jaką jest ustalenie podmiotu uprawnionego do nabycia praw majątkowych w sytuacji dokonania wynalazku lub utworu w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Pracodawca nabywa prawa majątkowe do utworu/wynalazku pracownika w sytuacji, gdy został on dokonany w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Konstrukcja i treść obowiązków ze stosunku pracy będąca kategorią czysto prawnopracowniczą rozstrzyga zatem kwestie o charakterze podstawowym dla uregulowań prawa wynalazczego i autorskiego.

d) W związku z powyższym należy uznać, że przejście prawa do patentu lub majątkowego prawa autorskiego na pracodawcę jest tylko jednym z elementów złożonego stosunku prawnego łączącego pracownika i pracodawcę, którego elementy wyznaczane są przez przepisy prawa pracy oraz poszczególnych działów prawa własności intelektualnej. Sprawia to, że ten stosunek prawny wymaga odrębnego potraktowania w porównaniu np. ze zwykłymi stosunkami cywilnoprawnymi. Podejście to musi uwzględniać specyfikę prawa pracy oraz prawa wynalazczego i autorskiego oraz ich wzajemne oddziaływania modyfikujące treść konstrukcji prawnych i pojęć mających swe źródło w wymienionych dziedzinach prawa.

Na podkreślenie zasługuje także to, że ów złożony stosunek prawny znajduje w przypadku twórczości technicznej uzupełnienie w sferze zbiorowych stosunków prawa pracy. Obowiązujące przepisy prawa wynalazczego uwzględniają bowiem rolę zbiorowych podmiotów prawa pracy w zakresie popierania pracowniczej twórczości technicznej. Zgodnie z art. 9 ust. 1 pr. wyn. organizacje społeczne, do których zakresu działania należą sprawy popierania wynalazczości, a także działające w podmiotach gospodarczych organy samorządu, udzielają twórcom projektów wynalazczych pomocy zgodnie ze swoimi statutami i regulaminami oraz przepisami ustawy. Wyrazem tej pomocy będzie m.in. występowanie w interesie twórców wobec podmiotów gospodarczych a także reprezentowanie ich przed organami wymiaru sprawiedliwości oraz Urzędem Patentowym R.P. (art. 9 ust. 2 i 3). Jakkolwiek przepisy art. 9 posługują się zbiorowym pojęciem "organizacji społecznych" i nie wymieniają osobno związków zawodowych, to nie ulega wątpliwości, że mają one nadal określone powinności w zakresie pomagania twórcom projektów wynalazczych oraz reprezentowania ich interesów w sprawach dotyczących projektów wynalazczych. Zachowanie wskazanej roli związków zawodowych oraz samorządu pracowniczego świadczy, zdaniem W. Sanetry o tym, że w ustawie o wynalazczości zasadniczo utrzymane zostały powiązania między tym prawem a zbiorowym prawem

pracy, jeżeli zważyć, że za ugruntowany należy uważać pogląd, iż związki zawodowe są instytucją prawa pracy, a przynależność samorządu pracowniczego do tego prawa znajduje coraz powszechniejszą akceptację w różnych kręgach specjalistów<sup>134</sup>.

8. Obowiązek wykonywania pracy twórczej jako podstawa prawnej konstrukcji prawnowynalazczych i prawnoautorskich uprawnień majątkowych pracodawcy.

A. Obowiązek wykonywania pracy w strukturze obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z brzmieniem art. 22 §1 k.p. pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. W literaturze odróżnia się obowiązek wykonywania pracy od innych konkretnych powinności pracowniczych. Obowiązek wykonywania pracy stanowiący tzw. element świadczenia określa takie zachowanie, które jest wynikiem podjęcia konkretnych działań stanowiących przedmiot konkretnych obowiązków. Element świadczenia powinien być rozpatrywany w kontekście całego zobowiązania pracownika polegającego na wykonywaniu pracy danego rodzaju (np. pracy wynalazczej). Chodzi więc o sprecyzowanie, jakie zachowania powinien przejawiać pracownik, by zgodnie z treścią stosunku pracy można było przyjąć, że obowiązki zostały wypełnione należycie (świadczenie zostało spełnione). Pozostałe powinności dotyczą zaś treści konkretnych działań, które wskazują, jakie konkretne zachowanie się pracownika, ze względu na treść stosunku pracy będzie oceniane jako wypełnienie konkretnego obowiązku. Pomiedzy konkretnymi obowiązkami (np. obowiązkami sumienności i staranności, współdziałania podmiotów i stron stosunku pracy) istnieje powiązanie natury funkcjonalnej: wykonanie poszczególnych konkretnych obowiązków prowadzi zazwyczaj do spełnienia świadczenia, co jest równoznaczne z należytyim wypełnieniem obowiązków<sup>135</sup>.

B. Rodzaj wykonywanej pracy jako przesłanka determinująca powstanie majątkowych uprawnień pracodawcy.

Świadczenie (lub świadczenia) do realizacji których pracownik zobowiązuje się w ramach stosunku pracy objęte są kodeksową kategorią pojęciową "pracy określonego rodzaju". Zgodnie z powszechnie akceptowaną definicją H. Lewandowskiego rodzajem pracy jest czynność lub zespół

czynności o cechach odpowiadających zasadzie ich wyodrębnienia, wynikający z podziału pracy, wewnętrznie spójny i jakościowo odmienny od innych czynności i ich zespołów. Rodzaj pracy może być wiązany z takimi pojęciami jak "zawód", "specjalność", "funkcja" lub "stanowisko", jeżeli występują one w roli elementu aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. W konkretnym przypadku rodzaj pracy może być jednak pojęciem węższym, szerszym lub generalnie inaczej ukształtowanym niż terminy wyżej wymienione<sup>136</sup>. Pojęcie rodzaju pracy przeciwstawić należy pojęciu kwalifikacji pracowniczych. Według U. Jackowiak kategoria ta w prawie pracy odnosi się do zespołu cech wymaganych przy zatrudnieniu na jakimś stanowisku. Może ona także służyć wyznaczeniu sfery powinności zarówno pracowników jak i pracodawców - przy czym uznać trzeba, że obecnie ta funkcja omawianej kategorii pojęciowej traci na znaczeniu m.in. w związku z ograniczeniem zakresu powinności pracodawców w zakresie ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji. Ponadto, zdaniem autorki, kwalifikacje pracownicze określać mogą granice dyspozycyjności pracownika w procesie pracy<sup>137</sup>. Ta ich funkcja odnoszona jest przez na przykład do sytuacji czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy na zasadach określonych w art. 42 §4 k.p. (...jeżeli (...) odpowiada kwalifikacjom pracownika)<sup>138</sup>. Nie może ona natomiast, zdaniem autora tej rozprawy, służyć do wyznaczania granic dyspozycyjności pracownika w ogóle, chociażby z tego względu, że kwalifikacje pracownicze w ich warstwie odnoszącej się do wiedzy, umiejętności zawodowych mogą wykraczać poza zakres pracy umówionej, w granicach której jedynie mówić można o dyspozycyjności pracownika w sensie podporządkowania poleceniom pracodawcy. Pojęcie kwalifikacji pracowniczych traktowane jako kategoria zbiorcza, w ujęciu normatywnym przyjmuje postać kwalifikacji zawodowych (wiedza i umiejętności) obywatelskich (prawa publiczne i podmiotowe), moralnych (nienaganność moralna)<sup>139</sup>. Jest więc ono kategorią pojęciową wykraczającą daleko poza krąg znaczeń przypisywanych terminowi "rodzaju pracy".

Powstanie prawnowynalazczych lub prawnoautorskich uprawnień majątkowych po stronie pracodawcy zdeterminowane jest dokonaniem przez pracownika utworu w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Oznacza to, że rodzaj pracy do wykonywania której zobowiązał się pracownik musi obejmować - co najmniej także - podejmowanie pracy twórczej określonego rodzaju. Zachowanie pracownika polegające na dokonaniu utworu/wynalazku mieszczącego się swym charakterem w zakresie rodzaju pracy umówionej należy oceniać jako należyte spełnianie świadczenia ze stosunku pracy.

Obowiązek pracy twórczej może wynikać zarówno z określenia rodzaju pracy poprzez podanie nazwy zawodu, specjalności jak też z wyspecyfikowania czynności stanowiących treść funkcji realizowanych na odpowiednim stanowisku lub odrębnych, wyraźnych postanowień zawartych w akcie stanowiącym podstawę nawiązania danego stosunku pracy. W strukturze takiego aktu obowiązek pracy twórczej wynikać może z jego treści - lub też z treści klauzuli autonomicznej (aneksu) dołączonego np. do umowy o pracę<sup>140</sup>.

Odrzucić natomiast należy możliwość ustanowienia obowiązku pracy twórczej za pomocą norm wewnątrzzakładowych. Normy takie - szczególnie zakładowe regulaminy wynalazczości mogą spełniać podstawową rolę w określeniu zasad postępowania z wynalazkami i projektami racjonalizatorskimi, zasad nabywania praw majątkowych oraz wynagradzania twórców. Indywidualne umowy o pracę pracowników zobowiązanych na ich podstawie do pracy twórczej mogą w związku z tym odsyłać w tym zakresie do określonych norm wewnątrzzakładowych lub inkorporować je do swojej treści. O uprawnieniach majątkowych pracodawcy przesądzać będzie jednak zawsze fakt zobowiązania pracownika do podejmowania pracy twórczej będący jego świadczeniem wynikającym z treści stosunku pracy<sup>141</sup> - nigdy zaś z regulaminu wynalazczości.

Za kontrowersyjne należy także uznać stwierdzenie J. Barty i K. Markiewicza, zgodnie z którym obowiązki pracy twórczej wynikać miałyby z treści układów zbiorowych<sup>142</sup>. Z jednej strony, zgodnie z brzmieniem art. 240 §1 k.p. układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. W literaturze podnosi się w związku z tym, że zakres uregulowania został wyznaczony bardzo szeroko i w istocie wszystkie elementy treści tego stosunku mogą być kształtowane normami układowymi (poza zagadnieniami wyraźnie określonymi w art. 240 §3 k.p.). Tym samym układ jest, poza ustawą i aktami wykonawczymi, podstawowym źródłem prawa pracy, a także - obok umowy o pracę - źródłem stosunku pracy. Układ zbiorowy obejmuje jednakże swą właściwością przede wszystkim uprawnienia pracownika a jedynie w ograniczonym zakresie pewne specyficzne obowiązki związane z warunkami pracy. Szeroko rozumiane warunki pracy dotyczą z reguły praw i obowiązków pracownika, wykonującego pracę określonego rodzaju i na danym stanowisku pracy<sup>143</sup>. Tak więc rodzaj pracy ustalonej w umowie o pracę stanowi pierwotne źródło obowiązków i uprawnień związanych z warunkami pracy. Oznacza to, że układy zbiorowe mogą być jedynie pochodnym źródłem obowiązków pracowniczych wynikających z rodzaju pracy umówionej. Układy te konkretyzują powinności i uprawnienia pracownika uwzględniając specyficzne warunki pracy w danej branży czy zawodzie<sup>144</sup>. Nie ustanawiają natomiast obowiązku wykonywania pracy określonego

rodzaju i w tym sensie nie mogą być źródłem obowiązku pracy twórczej ciążącego na indywidualnym, imiennie oznaczonym pracowniku<sup>145</sup>. Należy natomiast uznać szeroką przydatność układu zbiorowego pracy do uregulowania niektórych aspektów twórczości wykonywanej w ramach stosunku pracy. Układ taki normować może np. zasady postępowania z utworami dokonanymi przez pracowników zobowiązanych do pracy twórczej danego rodzaju - jak i z utworami pracowników nie realizujących tej powinności jako elementu wykonywanej pracy określonego rodzaju (np. procedury zgłaszania utworów pracodawcy; tryb ich przyjmowania). Postanowienia układu rozstrzygać mogą kwestie praw majątkowych do utworów pracownika określając na przykład pola eksploatacyjne zastrzeżone dla pracodawcy, zakres praw przysługujących pracownikowi, pierwszeństwo pracodawcy w nabyciu praw do utworów niepracowniczych czy też kwestie wynagrodzeń lub honorariów przysługujących twórcy. W tym ujęciu układ zbiorowy może pełnić funkcję umowy lub postanowień stron wyłączających w zakresie dopuszczonym przez przepisy dyspozytywne regulację ustawową.

W literaturze wskazuje się także na znane pracownikowi i uzgadniane z nim plany działalności danego pracodawcy np. plany repertuarowe, wydawnicze, redakcyjne, programowe, uzgodnienia tematyczne, jak również inne normy mające zastosowanie w danej jednostce organizacyjnej, mające dla pracownika charakter obligatoryjny - w kontekście sugerującym, że mają one związek z nałożeniem na pracownika obowiązku pracy twórczej<sup>146</sup>. Bez wątpienia można zgodzić się z tym, że tego typu postanowienia mogą "precyzować", dookreślać obowiązek pracy twórczej np. przez określenie jakiego typu utworów i w jakim czasie spodziewa się pracodawca. Odrzucić należy jednak stanowczo sugestię, że stanowić by one mogły samodzielne źródło obowiązku pracy twórczej. Ich doprecyzowująca obowiązek wykonywania pracy twórczej funkcja realizuje się tylko i wyłącznie w ramach wyznaczonych przez rodzaj pracy określony wcześniej np. w umowie o pracę.

Jak również podniesiono w literaturze o pracowniczym charakterze utworu przesądzać może stworzenie go w wyniku realizacji jednostkowego polecenia pracodawcy. Rzecz jasna, polecenie takie wydane być musi w granicach obowiązków wynikających ze stosunku pracy tj. wynikających z rodzaju pracy umówionej (art. 100 §1 k.p.). W tym sensie polecenie pracodawcy spełnia funkcję konkretyzującą powinność pracy twórczej - ale jej nie kreuje. Zastrzeżenie w wykazie obowiązków służbowych powinności wykonywania także "innych poleceń przełożonego" (najczęściej nie sprecyzowanych) nie może stanowić podstawy do występowania przez pracodawcę z roszczeniami do utworu dokonanego na podstawie takiego polecenia przez pracownika, którego rodzaj pracy (świadczenie do którego zobowiązał się w ramach stosunku pracy) nie obejmuje pracy twórczej w

danej dziedzinie. Bez znaczenia w tym przypadku będą kwalifikacje tego pracownika oraz zakres działalności podmiotu zatrudniającego<sup>147</sup>.

## PRZYPISY

1. Z. Ziemiński, *Szkice z metodologii szczegółowych nauk prawnych*, W-wa, Poznań 1983, s. 93;
2. por. np. wypowiedź J. Jończyka: "kodeksową instytucję obowiązków pracodawcy i pracownika należy traktować jako ramową konstrukcję prawną, zbudowaną z myślą o stosunku pracy na podstawie umowy o pracę", J. Jończyk, *Prawo pracy*, W-wa 1992, s. 280;
3. por. Z. Ziemiński, *Szkice....*, tamże, s. 88; tenże, *Metodologiczne zagadnienia prawoznawstwa*, W-wa 1974, s. 234;
4. Z. Ziemiński, *Szkice....*, tamże s. 94-95;
5. Instytucję obowiązków pracodawcy i pracownika wyróżnia J. Jończyk, tamże, s. 280 i n.;
6. por. W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 17 i n.; niektórzy autorzy w ramach normatywnej definicji prawa pracy doprecyzowują pojęcie pracy - por. np. Z. Salwa w: *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, W-wa 1995, s.15 "prawo pracy jest zespołem norm, które regulują stosunki pracy podporządkowanej, świadczonej na rzecz drugiego podmiotu dobrowolnie, osobiście i za wynagrodzeniem - oraz inne stosunki nierozzerwalnie związane ze stosunkiem pracy"; por. też T. Liszcz w: *Prawo pracy*, Gdańsk 1995, s. 9 i n. "przedmiotem pracy jest praca dobrowolna, podporządkowana czyli świadczona z woli wykonawcy na rzecz innego podmiotu i pod jego kierownictwem";
7. por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, W-wa 1992, s. 11 i n.; por. też K. Kolasieński, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 15-21; Z. Salwa, M. Święcicki, W. Szubert, *Podstawowe problemy prawa pracy*, W-wa 1957, s. 18 i n.; M. Święcicki, *Prawo pracy*, W-wa 1968, s. 17 i n.;
8. takie ujęcie prawa pracy wykracza poza kategorię spraw ze stosunków z zakresu prawa pracy określoną w art. 476 k.p.c.. Do zakresu prawa pracy w rozumieniu k.p.c. należą bowiem sprawy o roszczenia o naturze zobowiązaniowej. Takiego zaś charakteru z reguły nie mają stosunki zachodzące w obszarze zbiorowego prawa pracy, a mimo to przepisy, które jej regulują, są przepisami prawa pracy w rozumieniu kodeksu pracy, por. J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Tekst ujednolicony. Komentarz*, W-wa 1996, s. 36-37;
9. M. Staszków, *Prawo wynalazcze*, W-wa 1989, s. 18 i A. Szewc, *Międzynarodowe prawo patentowe*, Nowator 9/1996, s.5 i n.;
10. M. Staszków, tamże, s. 12; por. też S. Grzybowski, A. Kopff, J. Szwaja, S. Włodyka, *Zagadnienia prawa wynalazczego*, W-wa 1969, s. 11;
11. tekst jedn. Dz.U. 1993, nr 26, poz. 117;

12. por. J. Błęszyński, *Prawo autorskie*, W-wa 1988, s. 29 i n.; S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, W-wa 1973, s. 67 i n.;
13. Dz.U. 1994, nr 24, poz. 83; zm. Dz.U. nr 43, poz. 170;
14. por. S. Grzybowski, A. Kopff, *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, W-wa 1978, s. 394;
15. por. J. Wilkowski, *Nieuczciwa konkurencja a ochrona własności przemysłowej*, Nowator 2/1996, s. 4-6;
16. tekst jedn. Dz.U. 1956, nr 3, poz. 21;
17. Dz.U. 1950, nr 36, poz. 331;
18. Dz.U. 1962, nr 33, poz. 156;
19. S. Grzybowski, *Prawo wynalazcze według ustawy z 1962 r*, W-wa 1965, s. 24-26;
20. M.P. 1963, nr 18, poz. 100;
21. M. Staszaków, *Zagadnienia nowelizacji polskiego prawa wynalazczego*, Katowice 1969;
22. Dz.U. 1972, nr 43, poz. 272; z późn. zm.;
23. Dz.U. 1972, nr 54, poz. 351;
24. Dz.U. 1984, nr 33, poz. 178;
25. Dz.U. 1952, nr 34, poz. 234;
26. Dz.U. 1975, nr 34, poz. 184;
27. do przepisów takich należały rozporządzenia R.M.:
  - z 19 I 1979 w sprawie zasad zawierania i wykonywania umów wydawniczych o wydanie utworów w formie książkowej oraz zasad i stawek wynagradzania za te utwory (Dz.U. nr 3, poz. 8; zm. Dz.U. 1982, nr 42, poz. 277);
  - z 11 XI 1977 r w sprawie zasad i stawek wynagrodzenia twórców dzieł plastycznych oraz umów o wykonanie lub wykorzystanie tych dzieł (Dz.U. nr 36, poz. 158);
  - z 1 IX 1978 r w sprawie zasad zawierania umów z autorami oraz stawek wynagrodzeń za utwory literackie i tłumaczenia, zamawiane lub wykorzystane przez radio i telewizję (Dz.U. nr 25, poz. 114);
  - z 19 I 1979 r w sprawie zasad zawierania umów o napisanie, tłumaczenie i publiczne wystawienie utworów scenicznych oraz zasad i stawek wynagradzania za te utwory (Dz.U. nr 3, poz. 9).
 Wymienić również trzeba dwie uchwały R.M.:

- z 3 IX 1982 r w sprawie zasad i stawek wynagrodzenia oraz umów wzorcowych o prace literackie do filmu (M.P. nr 23, poz. 197);

- z 10 VII 1975 r w sprawie wynagrodzeń kompozytorskich (M.P. nr 26, poz. 159; zm. M.P. 1982, nr 29, poz. 253).

Zgodnie z przepisem art. 33 pr. aut. unormowania te miały charakter bezwzględnie obowiązujący. Obok nich należy wymienić nie mające charakteru bezwzględnie obowiązującego przepisy niższego rzędu np. Zarządzenie MKiS:

- z 19 VI 1973 r w sprawie zasad zawierania i wykonywania umów o prace wydawnicze w zakresie publikacji nieperiodycznych oraz wynagrodzeń za te prace (M.P. nr 28, poz. 176; zm. M.P. 1979, nr 22, poz. 127 i 1983, nr 4, poz. 28);

- z 18 IX 1975 r w sprawie zasad zawierania umów oraz wzorcowych umów o napisanie, pierwsze publiczne wykonanie, wydanie i rozpowszechnianie utworu muzycznego (Dz.U. MKiS nr 9, poz. 44);

- z 28 VIII 1975 r w sprawie zawierania i wykonywania umów o prace wydawnicze związane z wydawaniem utworów muzycznych i powielaniem materiałów nutowych oraz wynagrodzeń za te prace (Dz.U. MKiS nr 9, poz. 42);

oraz

- Zarządzenie Prezesa Centralnego Urzędu Wydawnictw, Przemysłu Graficznego i Księgarstwa z 15 XII 1955 r w sprawie zasad wynagradzania autorów, tłumaczy, opiniodawców, korektorów i rysowników za napisanie i przygotowanie do druku prac zamieszczonych w czasopismach M.P. 1955, nr 127, poz. 1683 (M.P. 1968, nr 19, poz. 121, M.P. 1973, nr 49, poz. 272);

28. Biuletyn Informacyjny P.P. "Sztuka Polska" nr 1/1983, W-wa 1983;

29. por. art. 25 ust. 3 i 4 ustawy z dn. 31 V 1962 r prawo wynalazcze i art. 22 ust. 3 i 4 ustawy z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości;

30. por. np. art. 23 prawa wynalazczego z 1962 r, art. 20 ustawy o wynalazczości z 1972 r, art. 12 ustawy o prawie wynalazczym z 1952 r, por. też: Uchwała R.M. nr 74 z dn. 7 II 1963 r w sprawie zasad organizowania, kierowania i koordynacji spraw wynalazczości, rozpowszechnienie projektów wynalazczych oraz zasad wynadradzania i finansowania w zakresie wynalazczości (M.P. nr 18, 1963 poz. 100), rozporządzenie R.M. z dn. 11 XII 1972 r w sprawie projektów wynalazczych (Dz.U. 1972, nr 54, poz. 351), rozporządzenie R.M. z dn. 29 VI 1984 w sprawie projektów wynalazczych (Dz.U. 1984, nr 33, poz. 178). Warto w tym miejscu dodać, że przepisy prawa wynalazczego dotyczące j.g.u. stosowane być miały do j.g.u. będących osobami prawnymi, jak również odpowiednio do państwowych jednostek organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej oraz do organizacji zawodowych, spółdzielczych, stowarzyszeń i innych organizacji społecznych w zakresie ich działalności gospodarczej - por. art. 136 ustawy z 1962 i art. 119 ustawy z 1972 r;

31. por. np. Uchwała R.M. nr 74 czy rozporządzenie R.M. z dn. 11 XII 1972 r;

32. por. art. 13 ustawy o prawie autorskim z 1952 r;
33. por. art. 14 ustawy o prawie autorskim z 1952 r;
34. por. np. J. Błęszyński, *Prawo autorskie*, W-wa 1988, s. 113 i n., S. Grzybowski, A. Kopff red., *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, W-wa 1978, s. 21, S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, W-wa 1973, s. 64 i n., M. Staszków, *Prawo wynalazcze*, W-wa 1989, s. 105 i n., Przegląd koncepcji prawa autorskiego dał A. Kopff w: *Dzieło sztuk plastycznych i jego twórca w świetle prawa autorskiego*, Kraków 1961;
35. w literaturze zwracano uwagę na zróżnicowanie w obrębie koncepcji monistycznych, wskazując na takie, według których prawo autorskie jest cywilnym prawem przedmiotowym określonym np. jako własność intelektualna (literacka, artystyczna). Konstrukcja własności kładzie nacisk na interesy majątkowe twórcy. W opozycji do takiej konstrukcji pozostaje inne monistyczne ujęcie prawa autorskiego jako prawa osobistego. Pomiedzy tymi dwoma koncepcjami występują ujęcia, które traktują prawo autorskie jako prawo jednolite, skonstruowane monistycznie, ale łączące w sobie zarówno elementy majątkowe i osobiste. Por. S. Grzybowski w: S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, W-wa 1973, s. 64 i n.;
36. por. J. Błęszyński, *Prawo autorskie*, tamże;
37. por. S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, s. 121 i n.;
38. por. S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, tamże, M. Staszków, tamże, por. też S. Sołtysiński, *Charakter praw wynalazcy*, Poznań 1967, s. 10, A. Kopff, *Dzieło sztuk plastycznych...*, tamże;
39. por. np. A. Kopff, *Dzieło sztuk plastycznych...*, s. 122 in.;
40. podkreśla to A. Szewc, *Wynalazki pracownicze w prawie polskim*, W-wa 1976, s. 15;
41. należy podkreślić, że na mocy artykułów 8 i 9 ustawy z dn. 18 VII 1950 r o licencjach na wykonanie wynalazków i wzorów użytkowych (Dz.U. 1950, nr 36, poz. 331) wprowadzona została zasada nieodpłatnego korzystania przez przedsiębiorstwo i instytucje uspołecznione z wynalazków i wzorów użytkowych opatentowanych bądź zarejestrowanych na rzecz innych jednostek uspołecznionych lub na rzecz Państwa;
42. zasadniczym novum wprowadzonym przez ustawę z 31 V 1962 r prawo wynalazcze (Dz.U. 1962, nr 33, poz. 156) była konstrukcja własności Państwa na wynalazkach pracowniczych. Państwu, a nie oznaczonym jednostkom gospodarki uspołecznionej przysługiwało prawo do uzyskiwania patentów na takie wynalazki. Prawo stosowania wynalazków pracowniczych stanowiących własność Państwa służyło nieodpłatnie i jednakowo wszystkim j.g.u. zgodnie z zasadami określonymi w planach gospodarczych (art. 92 ust. 1). Z konstrukcją tą zerwała

ustawa z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości (Dz.U. 1972, nr 43, poz. 272) przyznając poszczególnym j.g.u. prawo do uzyskiwania patentów na swoją rzecz oraz odrzucając nieodpłatny obrót projektami wynalazczymi pomiędzy j.g.u.;

43. W. Tatarkiewicz, *Dzieje sześciu pojęć. Sztuka - piękno - forma - twórczość - odtwórczość - przeżycie estetyczne*, W-wa 1976, s. 294 i n.;
44. por. J. Bleszyński, *Prawo autorskie*, W-wa 1985, s. 31 i n., J. Barta, *Dzieło muzyczne i jego twórca w świetle przepisów prawa autorskiego*, ZNUJ z. 20, Kraków 1980, s. 43; A. Zoll, *Prawo autorskie w projekcie*, Kraków 1920, s. 11;
45. por. J. Serda, *Prawo autorskie do dzieła filmowego*, W-wa 1979, s. 125, J. Barta, *Artystyczna twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988, s. 89 i n.,
46. por. S. Grzybowski, A. Kopff, J. Szwaja, S. Włodyka, *Zagadnienia prawa wynalazczego*, tamże, s. 11 i n.; S. Grzybowski, A. Kopff, *Prawo wynalazcze...*, tamże, s. 10 i n.; S. Sołtysiński, *Charakter praw wynalazcy*, Poznań 1967, s. 51 i n.; S. Grzybowski..., *Zagadnienia prawa autorskiego*, tamże, s. 67 i n.;
47. por. S. Grzybowski w: *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, tamże, s. 10 i n.; O stanowisku S. Grzybowskiego krytyczne wypowiedź W. Sanetry w: *Praca wynalazcza jako kategoria prawa pracy w: Prawo pracy wynalazczej*, Wrocław 1988, s. 13;
48. por. np. J. Szwaja, *Prawo wynalazcze. Orzecznictwo, piśmiennictwo, objaśnienia*, W-wa 1978, s. 174;
49. por. np. A. Szewc, *Wynalazki pracownicze w prawie polskim*, W-wa 1976, s. 32 i n.;
50. por. np. A. Szewc w: *Problemy wynalazczości pracowniczej*, Katowice 1975, s. 36: "Pracownik nie jest zobowiązany do pracy nad dokonaniem wynalazku, a pracodawca nie może żądać i nie oczekuje odeń tego. Trudno więc przyjąć, że ustawodawca tylko dlatego przyznaje wynalazek przedsiębiorstwu, iż wynalazcą jest jego pracownik. Istotna jest zatem faktyczna więź łącząca twórcę z zakładem pracy. Z tego punktu widzenia nie ma żadnej różnicy pomiędzy pracownikiem a osobą, która świadczy pracę na rzecz j.g.u. nie będąc pracownikiem sensu stricto (...)";
51. por. np. S. Sołtysiński, *Uprawnienia wynalazców i racjonalizatorów*, W-wa 1971, s. 110 i n.; J. Szwaja, *Prawo wynalazcze. Orzecznictwo...*, tamże, M. Staszków, *Prawo wynalazcze*, tamże, s. 95, S. Sołtysiński, A. Szajkowski, T. Szymanek, *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1990, s. 22 i n.; J. Szwaja red., *System prawa własności intelektualnej, tom III. Prawo wynalazcze*, W-w, W-wa, Kraków, Gdańsk, Łódź, s. 1990, s. 615;
52. por. np. M. Staszków, *Prawo wynalazcze...*, tamże, s. 12 i n. oraz J. Szwaja w przedmowie do *tomu III Systemu prawa własności intelektualnej*;

53. por. J. Barta, *Elementy prawa pracy w prawie wynalazczym i autorskim*, ZNUJ 56/1990, s. 86-92; Podział unormowań na przepisy prawa pracy sensu stricto i przepisy należące także do prawa pracy wprowadził J. Jończyk w: *Prawo pracy*, W-wa 1984, s. 74; por. też J. Barta, *Artystyczna twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988, s. 14-15 i 27-29;
54. por. T. Kuczyński, *Prawnopracownicze problemy wynalazczości w orzecznictwie Sądu Najwyższego w: Prawo pracy wynalazczej*, W-w 1988, s. 109 i n.;
55. por. W. Sanetra, *Dyscyplina pracy twórczej w: Dyscyplina pracy*, W-w 1978, s. 115-131 i cytowana tam literatura;
56. por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, W-wa 1984, s. 20; W. Sanetra, *Dyscyplina...*, tamże, s. 121, tenże, *Praca wynalazcza jako kategoria prawa pracy*, tamże, s. 5 i n.;
57. por. np. M. Święcicki, *Wynalazczość pracownicza*, PiP 2/1953, s. 179 i n.; tenże, *Prawo pracy*, W-wa 1968, s. 152-153;
58. por. np. J. Jończyk, *Wynalazki pracownicze*, ZNUJ nr 56/1990, s. 49 i n.; W. Sanetra, *Praca wynalazcza...*, tamże, s. 12;
59. por. np. W. Sanetra, *Regulacja prawna racjonalizacji a prawo pracy w: Problemy prawa wynalazczego i patentowego*, red. M. Staszaków, Katowice 1980, s. 14 i n.;
60. por. W. Sanetra, *Praca wynalazcza...*, tamże s. 7; J. Jończyk, *Sytuacja prawna pracownika podejmującego pracę nad projektem wynalazczym*, Studia prawnicze 28/1971, s. 128 i n.; A. Chobot, *Prawo wynalazcze a prawo pracy*, RPEiS nr 1/1986, s. 86 i n.;
61. W. Sanetra, *Praca wynalazcza...*, tamże, s. 10-11;
62. por. J. Jończyk, *Miejsce pracy twórczej w kodeksie pracy*, PiZS nr 19/1977, s. 10; W. Sanetra, *Regulacja prawna racjonalizacji a prawo pracy w: Problemy prawa wynalazczego i patentowego* pod. red. M. Staszkowa, Katowice 1980, s. 23; W. Sanetra, *Dyscyplina...*, tamże, s. 122 i n.; A. Chobot, *Prawo wynalazcze...*, tamże, s. 90; T. Kuczyński, *Nagrody w dziedzinie wynalazczości i racjonalizacji*, Wrocław 1985, s. 67; T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, W-w 1991, s. 84 i n.;
63. tak M. Staszaków w: *Ze studiów nad pojęciem projektu racjonalizatorskiego*, Katowice 1981, s. 68-72; por. też A. Szewc, *Problemy prawne...*, tamże, s. 36; S. Sołtysiński..., *Komentarz...*, tamże, s. 380; *System prawa własności intelektualnej...*, tamże s. 615;
64. por. A. Chobot, *Charakterystyka prawna twórczej pracy badawczej jako szczególnego rodzaju pracy*, RPEiS nr 4/1973, tenże, *Podporządkowanie pracownika nauki w wykonywaniu obowiązku twórczej pracy badawczej*, RPEiS nr 4/1971, tenże, *Regulacja prawna twórczej*

pracy badawczej, W-wa 1975; T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, W-w 1991, tenże, *Instytucje filmowe i artystyczne jako zakład pracy w: Pracownicy i pracodawcy*, W-w 1989;

65. takie podejście A. Kopff przedstawiał dwukrotnie: w okresie przed uchwaleniem kodeksu pracy w: S. Grzybowski, A. Kopff, J. Szwaja, S. Włodyka, *Zagadnienia prawa wynalazczego*, W-wa 1969, s.139, a później w: red. S. Grzybowski, A. Kopff, *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, W-wa 1978, s.169 i n.;
66. J. Szwaja, *Prawo wynalazcze. Orzecznictwo, piśmiennictwo, objaśnienia*, W-wa 1978, s.174;
67. J. Barta, *Elementy prawa pracy w prawie wynalazczym i autorskim*, ZNUJ 1990/56, s.93 i n.;
68. J. Zamorski, *Zamierzona reforma prawa wynalazczego*, *Studia Cywilistyczne* 1971/18, s.159;
69. S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, W-wa 1973, s.117;
70. por. np. S. Sołtysiński, A. Szajkowski, T. Szymanek, *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1990, s. 180 i n.;
71. por. M. Staszków, *Wynalazki i ich ochrona w prawie polskim*, Wrocław - Warszawa - Kraków 1970, s.74 i n. W późniejszym okresie M. Staszków w swych poglądach jak można sądzić zbliżył się do prawnopracowniczej interpretacji omawianego terminu, por. pracę tego autora: *Ze studiów nad pojęciem projektu racjonalizatorskiego*, W-wa 1989, s. 83 i n.;
72. A. Szewc, *Wynalazki pracownicze w prawie polskim*, W-wa 1976, s.32 i n. O pojęciu osób z kręgu pracowniczego patrz M. Świącicki, *Prawo pracy*, W-wa 1968, s.121;
73. J. Jończyk, *Sytuacja prawna pracownika podejmującego pracę nad projektem wynalazczym*, *Studia Prawnicze* 1971/28, s.121 i n. Podobnie też A. Chobot w: *Prawo wynalazcze a prawo pracy*, RPEiS nr 1/1986;
74. W. Sanetra, *Praca wynalazcza jako kategoria prawa pracy w: Prawo pracy wynalazczej*, W-w 1988, s.17;
75. wśród prac T. Kuczyńskiego por. np. *Nagrody w dziedzinie wynalazczości i racjonalizacji*, W-w 1985;
76. A. Szewc, *Prawo do uzyskania patentu na wynalazek*, Katowice 1979, s.22 i n.;
77. por. S. Grzybowski, A. Kopff, *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, W-wa 1978, s.22 i n. - A. Kopff podkreślał, że przymiot osobowości prawnej nie miał znaczenia, jeżeli szło o zaliczenie projektu wynalazczego do grupy pracowniczych, co jego zdaniem, nie oznaczało, aby okoliczność ta była pozbawiona znaczenia, np. w zakresie materialnoprawnej legitymacji

do zgłoszenia projektu w celu uzyskania patentu na wynalazek lub prawa ochronnego na wzór użytkowy. Generalnie zaś prawa i obowiązki przewidziane prawem wynalazczym dla jednostek będących osobami prawnymi rozciągnięte były na mocy art. 124 na państwowe jednostki organizacyjne nie mające osobowości prawnej, ale tylko w zakresie ich działalności gospodarczej i naukowej. Jednostki te miały charakter jednostek budżetowych lub zakładów budżetowych w zasadzie nie wyposażonych w osobowość prawną. Wchodzić tu w grę miały jednostki organizacyjne określone w różnych aktach normatywnych jako organy administracji państwowej, władze i urzędy państwowe oraz instytucje państwowe,

- 78 Jednostki te miały na podst. art. 124 pr. wyn. prawo do uzyskania patentu na wynalazek lub prawa ochrony na wzór użytkowy na rzecz Skarbu Państwa, ponadto uprawnienia - a w razie potrzeby obowiązki zawierania umów o stosowanie projektów wynalazczych, obowiązek badania czy zgłoszony projekt wynalazczy może być stosowany oraz obowiązek wypłaty przewidzianego w ustawie o wynalazczości wynagrodzenia ,
- 79 S. Sołtysiński, A. Szajkowski, T. Szymanek, *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1990, s. 489 i n. , w odniesieniu do tych podmiotów A. Szewc podnosił konieczność posiadania przez nie osobowości prawnej por. A. Szewc, *Wynalazki pracownicze w prawie polskim*, W-wa 1976, s. 23,
- 80 A. Wolter, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, W-wa 1967, s. 214 i n. przytaczany w S. Grzybowski, A. Kopff, *Prawo wynalazcze. Zagadnienia* tamże, s. 218,
- 81 por. A. Szwaja, *Wynalazki niepracownicze* w S. Grzybowski, A. Kopff, *Prawo wynalazcze. Zagadnienia...*, tamże, s. 215 i n. , por. też A. Szewc, *Prawo do uzyskania patentu na wynalazek*, Katowice 1979, s. 30, S. Sołtysiński , *Komentarz...*, tamże, s. 122. W podobny sposób odnoszono się do pojęcia przedsiębiorstwa z art. 13 prawa autorskiego z 1952 r., por. S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, W-wa 1973, s. 116,
82. por. A. Kopff, *Charakter i treść praw z art. 14 ustawy o prawie autorskim*, Nowe Prawo nr 7-8/1967, s. 889 i n. por. też S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, tamże, s. 117. Posiłkując się Zarządzeniem Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki z dn. 18 I 1967 w sprawie wytycznych dotyczących stosowania przepisów art. 90 ust. 1 prawa wynalazczego z 31 V 1962 (MP 1967, nr 8, poz. 40) A. Kopff wskazywał, że instytucjami naukowymi mogą być m.in. instytuty naukowe, naukowo-badawcze i in. placówki naukowe szkół wyższych i PAN, instytuty naukowe i naukowo-badawcze poza szkołami wyższymi i PAN, państwowe jednostki organizacyjne zamieszczone w wykazie ustalonym przez Radę Ministrów w trybie art. 32 ustawy z dn. 17 II 1961 r. o instytucjach naukowo-badawczych (Dz.U. 1961, nr 12, poz. 60). Ponadto wg A. Kopffa do grona instytucji naukowych zaliczyć należy rozmaite in. placówki naukowo-oświatowe (np. muzea, archiwa), jeżeli tylko ich podstawowe zadania obejmują działalność naukową.

W nieco odmiennym ujęciu zwracano uwagę, że ze szczególnego charakteru przepisu art. 14 prawa autorskiego wynika postulat unikania rozszerzającego interpretowania

omawianego terminu. W związku z tym należało się opowiedzieć za stawianiem wymogu, by działalność naukowa była zasadniczym celem działania jednostki, do której odnosi się art. 14 prawa autorskiego. Por. J. Błęszyński, *Prawo autorskie*, W-wa 1989, s.103 i n.;

83. por. A. Szewc, *Prawo do uzyskania patentu...*, tamże, S. Sołtysiński..., *Komentarz...*, tamże, por. A. Szwaja, *Wynalazki niepracownicze...*, tamże;
84. por. A. Szewc, *Problemy prawne wynalazczości pracowniczej*, Katowice 1975, s.36, por. J. Błęszyński, *Prawo autorskie*, W-wa 1989, s.98 i in. por. S. Grzybowski, A. Kopff, J. Szwaja, S. Włodyka, *Zagadnienia prawa wynalazczego*, W-wa 1969, s.145 i n., por. S. Sołtysiński, *Charakter praw wynalazcy*, Poznań 1967, s.51-54;
85. por. postanowienia S.N. z 14 V 1963 r, I CR 600/62, OSNCP 1964, nr 3, poz. 1962 a także orzeczenie S.N. z 2 XII 1960 r I CR 935/59, RPEiS nr 1/1962, s.405 w: J. Szwaja, *Prawo wynalazcze. Przepisy, orzecznictwo, piśmiennictwo, objaśnienia. s.1<sup>74</sup> i n.*;
86. por. np. M. Święicki, *Wynalazczość pracownicza*, PiP nr 2/1953, s.179 i n., B. Bulwicki, *Wynalazczość pracownicza*, PUG nr 3/1952, s.80 i n., por. też J. Jończyk, *Sytuacja prawna pracownika podejmującego pracę nad projektem wynalazczym*, Studia Prawnicze nr 28/1971, s.121 i n., J. Jończyk, *Miejsce pracy twórczej w kodeksie pracy*, PiZS nr 8-9/1977, s.15 i n., A. Chobot, *Prawo wynalazcze a prawo pracy*, RPEiS nr 1/1986, s.77 i n., W. Sanetra, *Prawo wynalazcze jako kategoria prawa pracy*, w: *Prawo pracy wynalazczej*, W-w 1989, s.5 i in. T. Kuczyński, np. w: *Ochrona twórczości artystycznej według pracy i ubezpieczenia społecznego*, W-w 1991, J. Barta, *Elementy prawa pracy w prawie wynalazczym i autorskim*, ZNUJ nr 56 1990;
87. por. W. Sanetra, *Praca wynalazcza...*, tamże, s.6-8. W podobny sposób odnośnie obowiązków i uprawnień j.g.u. wypowiadali się J. Jończyk w: *Sytuacja prawna*, tamże, s. 143, A. Chobot, *Prawo wynalazcze a...*, tamże, s. 82, J. Barta w: *Elementy...*, tamże, s. 37, T. Kuczyński, *Ochrona...*, tamże, s. 124 i n.;
88. T. Kuczyński, *Ochrona...*, tamże, s.124 i n.;
89. por. M. Staszków, *Pojęcie projektu racjonalizatorskiego w polskim prawie wynalazczym w: Organizacyjno-prawne zagadnienie ruchu racjonalizatorskiego*, Katowice 1979, s.17; należy jednak pamiętać, że według poglądu dominującego w literaturze przymiot j.g.u. łączony był z konstrukcją osobowości prawnej. W związku z tym samodzielne zakłady wewnętrzne nie mogły być traktowane jako j.g.u., nawet jeżeli pozostawały na tzw. pełnym rozrachunku gospodarczym. Nie miały one bowiem osobowości prawnej, w którą wyposażone były przedsiębiorstwa, w skład którego wchodziły. Por. np. M. Tyczka, *Postępowanie w sprawach wynalazczych.Komentarz.*, W-wa 1976, s.121; J. Gosiewski, A. Szewc, *Wynagrodzenie wynalazców i racjonalizatorów*, W-wa 1980, s.33;

90. T. Kuczyński, *Ochrona...*, tamże;
91. por. A. Chobot, *Regulacja twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, W-wa 1975, s. 176 i n., por. też T. Kuczyński, *Pojęcie zakładu pracy w świetle prawa autorskiego w: Oblicza pracodawcy*, W-w 1990, s. 125 i n. oraz T. Kuczyński, *Instytucja filmowa i artystyczna jako zakład pracy w: Pracownicy i pracodawcy*, W-w 1989, s. 140 i n.;
92. por. art. 12 ust. 1 dekretu z dn. 12 X 1950 r, §6 Uchwały R.M. nr 74 z dn. 7 II 1963 r, §7 ust. 1 rozporządzenia R.M. z dn. 29 VI 1984 r;
93. por. art. 12 ust. 2 dekretu z dn. 12 X 1950 r, §7 uchwały R.M. nr 74 z dn. 7 II 1963 r, art. 93 ustawy z dn. 19 X 1972 r, §6 rozporządzenia R.M. z 11 XII 1972 r, §8 rozporządzenia R.M. z dn. 29 VI 1984 r;
94. por. art. 9 ustawy z dn. 31 V 1962 r, art. 96 ust. 1 ustawy z dn. 19 X 1972 r;
95. por. art. 15 ust. 2 dekretu z dn. 12 X 1950 r, art. 9 ustawy z dn. 31 V 1962 r, art. 96 ust. z dn. 19 X 1972 r;
96. por. art. 12 ust. 1 dekretu z dn. 12 X 1950 r, §6 Uchwały R.M. nr 74 z dn. 7 II 1963 r, art. 93 ustawy z dn. 19 X 1972 r;
97. por. §16 rozporządzenia R.M. z dn. 29 VI 1984 r;
98. wskazywał na to np. J. Jończyk w: *Sytuacja prawna pracownika podejmującego pracę nad pracowniczym projektem wynalazczym*, *Studia Prawnicze* 1971/nr 28, s. 121 i in. powołując prace: M. Stankowa, *Prawo wynalazcze*, W-w 1968, s. 67 i n. i K. Gandora, *Zasady ochrony uprawnień twórców pracownicznych projektów wynalazczych*, W-w 1968, s. 50 i n. Należy także wskazać na poglądy zawarte w: S. Grzybowski, A. Kopff, J. Szwaja, S. Włodyka, *Zagadnienia prawa wynalazczego*, W-wa 1969, s. 91 i in. s. 156 i n. S. Grzybowski, A. Kopff, *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, W-wa 1978, s. 188 i n, S. Sołtysiński, *Charakter praw wynalazcy*, Poznań 1967, s. 51, A. Szewc, *Wynalazki pracownicze w prawie polskim*, W-wa 1976, s. 63 i n. J. Szwaja, *Prawo wynalazcze. Przepisy. Orzecznictwo. Piśmiennictwo. Objaśnienia*, W-wa 1978, s. 331 i n.;
99. por. np. S. Sołtysiński, A. Szajkowski, T. Szymanek, *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1990, s. 22 i in. M. Stanków, *Prawo wynalazcze*, W-wa 1989, s. 91 i n.;
100. por. np. S. Sołtysiński, *Uprawnienia wynalazców i racjonalizatorów*, W-wa 1971, s. 110 i n.;
101. por. np. J. Szwaja, tamże, M. Stanków, *Prawo wynalazcze*, tamże, s. 95 i n. S. Sołtysiński..., *Komentarz...*, tamże, *System Prawa Własności Intelektualnej*, tom III, red. J. Szwaja i A. Szajkowski, s. 615, krytycznie o tych kwestiach A. Szewc, *Wynalazki pracownicze...*, tamże;

102. J. Jończyk, tamże, s. 123; W. Sanetra, *Praca wynalazcza jako kategoria prawa pracy w: Prawo pracy wynalazczej*, W-w 1988, s. 7;
103. por. np. J. Jończyk, tamże; A. Chobot, *Prawo wynalazcze a prawo pracy*, RPEiS 1986/1, s. 91; J. Barta, *Elementy prawa pracy w prawie wynalazczym i autorskim*, ZNUJ 1990/z. 56, s. 86 i n.;
104. por. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, W-w 1991, s. 78 i n.;
105. por. J. Jończyk, tamże, s. 121, J. Barta, tamże, s. 89, W. Sanetra, tamże, s. 24 i n.;
106. o podziale na przepisy prawa pracy sensu stricto i przepisy także należące do prawa pracy mówi J. Jończyk w: *Prawo pracy*, W-wa 1984, s. 74;
107. por. T. Kuczyński, *Odpowiedzialność pracownika z tytułu wynalazczości pracowniczej w: Odpowiedzialność pracownicza*, W-w 1984, s. 163 oraz tenże, *Właściwość zakładowych komisji rozjemczych w sprawach wynalazczych*, W-w 1981, s. 141;
108. por. A. Kopff w: *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, pod red. S. Grzybowskiego i A. Kopff, J. Szwaja, S. Włodyka, tamże, s. 140, S. Sołtysiński, *Charakter praw...*, tamże, s. 50, S. Sołtysiński, *Uprawnienia wynalazców i racjonalizatorów*, W-wa 1971, s. 57;
109. warto także zwrócić uwagę, że wg niektórych autorów pod pojęciem zlecenie można było rozumieć także przypadek polecenia w ramach stosunku służbowego. Pogląd ten spotkał się jednak z krytyką doktryny prawa pracy, jako przejaw prób tworzenia wyłącznie na użytek prawa wynalazczego autonomicznych, własnych sposobów pojmowania terminów wchodzących w zakres siatki pojęciowej prawa pracy; por. np. S. Grzybowski, *Prawo wynalazcze według ustawy z 1962 r.*, s. 39, A. Kopff w: *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, tamże; A. Szewc, *Wynalazki pracownicze*, tamże, s. 28-30; Pogląd krytyczny wyraził W. Sanetra w: *Praca wynalazcza jako kategoria prawa pracy w: Prawo pracy wynalazczej*, W-w 1988, s. 17-18;
110. zwracał także uwagę brak wymogu istnienia formalnej umowy o udzieleniu przez j.g.u. pomocy w pracach nad dokonaniem wynalazku;
111. por. np. A. Kopff w: *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, tamże, s. 169, S. Sołtysiński, *Charakter...*, tamże, s. 50, M. Staszków, *Wynalazki i ich ochrona w prawie polskim*, W-w, W-wa, Kraków 1970, s. 80, A. Szewc, *Wynalazki pracownicze w prawie polskim*, tamże, s. 30 i n.;

112. w literaturze dla określenia tej klasy wynalazków posługiwano się niekiedy pojęciem "nieuspołeczniczonych wynalazków pracowniczych", "wynalazków pracowniczych nieuspołeczniczonych", czy też "wynalazków służbowych". Por. np. M. Staszków, *Prawo wynalazcze*, tamże s. 88, J. Szwaia w: *Prawo wynalazcze. Zagadnienia...*, tamże, s. 216 in.;
113. por. J. Bleszyński, *Prawo autorskie*, W-wa 1988, s. 101 i n.;
114. tak np. C. Przymusiński, *Prawo autorskie j.g.u.*, PUG nr 12/1952, s. 452 i n. por. też pogląd S. Rittermana odnośnie art. 14 prawa autorskiego, który stanowił wg tego autora przejaw stosunku pracy, znamienny nabyciem przez pracodawcę prawa do efektu pracy, S. Ritterman, *Zasady nowego prawa autorskiego majątkowego*, ZNUJ, Prawo, 1955/1;
115. por. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej wg prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, W-w 1991, s. 114 i n.;
116. zgodnie ze stanowiskiem przyjętym w orzeczeniu SN z dn. 14 XII 1965 przepis art. 12 §1 znajdować miał zastosowanie jedynie do j.g.u. prowadzących działalność gospodarczą - I CR 338/65 - orzeczenie przytaczane przez J. Bleszyńskiego w: *Prawo autorskie*, tamże;
117. por. T. Kuczyński, *Ochrona...*, tamże, s. 120 i n. - autor zwraca także uwagę na podział uprawnień eksploatacyjnych wynikających z art. 10 i 13 prawa autorskiego z 1952 r;
118. por. M. Późniak-Niedzielska w: M. Późniak-Niedzielska, A. Garibian, *Osoba prawna jako podmiot praw autorskich*, AUMCS, Lublin 1979, s. 150, por. też orzeczenie SN z dn. 15 VII 1957 r, CR 643/56, OSPiKA 1958, poz. 272;
119. por. A. Kopff, *Charakter i treść praw z art. 14 ustawy o prawie autorskim*, Nowe Prawo 1967, nr 7-8, s. 890;
120. por. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej...*, tamże, s. 134 i n.;
121. por. W. Kotarba, T. Żyznowski, *Ochrona własności przemysłowej*, W-wa 1993, s.2;
122. Dz.U. 1993, nr 4, poz. 14;
123. Dz.U. 1992, nr 100, poz. 498;
124. Dz.U. 1993, nr 10, poz. 46;
125. Dz.U. 1993, 47, poz. 211;
126. Dz.U. 1995, nr 149, poz. 724;
127. Dz.U. 1987, nr 31, poz. 166 ze zm.;

128. W. Kotarba..., *Ochrona...*, tamże, s.7;
129. istnieje kilka projektów prawa przemysłowego m.in. określony jako I projekt z czerwca 1994, z sierpnia 1995 oraz z grudnia 1995 - powstających generalnie w kręgu specjalistów związanych z Urzędem Patentowym RP;
130. Dz.U. 1994, nr 24, poz. 83;
131. por. W. Sanetra, *Prawnopracownicze aspekty reformy prawa wynalazczego*, PiZS nr 4/1993, s. 38 in.;
132. por. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy jako ustawowo uprawniony do wynalazku*, PiP nr 9/1993; i tenże, *Podmiot gospodarczy i pracodawca jako kategoria prawa własności przemysłowej*, PUG nr 7-8/1994; tenże, *Prawo pracodawcy do utworu na podstawie art. 12 prawa autorskiego*, PUG nr 3/1996; J. Borowicz, *Konstrukcje prawnopracownicze w nowym prawie autorskim*, Przegląd Sądowy nr 5/1995;
133. por. np. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska, Z. Cwiakalski, R. Markiewicz, E. Traple, *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, W-wa 1995, s. 120 i n.; W. Kotarba, Z. Miklaszewski, A. Pyrza, *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1994, s. 34 i n.;
134. W. Sanetra, *Prawnopracownicze aspekty...*, tamże, s. 38-39;
135. pojęcie elementu świadczenie wprowadził A. Klein w: *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, W-w 1980, s. 69 i n.; w odniesieniu do twórczości pracowniczej zastosował je T. Kuczyński w: *Ochrona twórczości artystycznej...*, tamże, s. 79-80;
136. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, W-wa 1977, s. 54 i n., 60-61, 67, 70;
137. U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze w stosunku pracy*, Zeszyty Naukowe U. Gd. nr 89/1987, s. 10;
138. U. Jackowiak, tamże, s. 119;
139. U. Jackowiak, tamże, s. 10-11;
140. por. T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy...*, tamże, s. 47, 97 i J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 123;

141. zakres regulacji zakładowych regulaminów wynalazczości (przy wykluczeniu z niego samego obowiązku pracy twórczej) omawia szeroko np. A. Szewc, *Zakładowe regulaminy wynalazczości - cz. I*, Nowator 5/1995, s. 25 i n., cz. II, Nowator 8/1995, s. 20 i n.; por. też. G. Jyż, *Zakładowe regulaminy wynalazczości cz. I*, Nowator 5/1996, s. 25-26, cz. II, Nowator 6/1996, s. 22-23, cz. III, Nowator 7/1996, s. 18-19;
142. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże;
143. G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1994, s. 28-30;
144. G. Goździewicz, tamże, s. 31-32;
145. por. G. Goździewicz, tamże, s. 217, W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, W-wa 1960, s. 169;
146. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże;
147. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże; J. Gosiewski, A. Szewc, *Jak wynagradzać za wynalazczość i racjonalizację*, Koszalin 1990;

## Rozdział II Pracownik jako kategoria pojęciowa prawa autorskiego i wynalazczego

### 1. Ustawowe określenie podmiotu wykonującego pracę twórczą w ramach stosunku pracy.

Obowiązujące ustawodawstwo autorskie i wynalazcze określając podmiot wykonujący pracę twórczą w ramach stosunku pracy pojęciami "twórcy" (art. 20 ust. 2 pr. wyn.)<sup>1</sup> oraz "pracownika" (art. 12 ust. 1, art. 14 ust. 1, art. 74 ust. 3 pr. aut.)<sup>2</sup>. Określeniu - sposobowi określenia przez ustawodawcę tego podmiotu można przypisać cechę opisowości - przepisy precyzują bowiem, iż chodzi o twórcę/pracownika dokonującego wynalazku/tworzącego utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Status prawny zatrudnionego twórcy wydaje się być także dookreślany przez wskazanie w przepisach podstawy nawiązania stosunku pracy - a mianowicie umowy o pracę mogącej stanowić źródło postanowień regulujących kwestię nabycia określonych praw do utworu w sposób odbiegający od przyjętego w ustawie (art. 12 ust. 1 i 14 ust. 1 pr. aut.).

W uzupełnieniu należy dodać, że także inne akty prawne z zakresu własności intelektualnej w podobny sposób określają podmiot wykonujący pracę twórczą danego rodzaju. W przepisach tych jest więc mowa na przykład o twórcy utworów danego rodzaju (np. topografii układu scalonego, nowej odmiany oryginalnej rośliny), dokonanych w wyniku wykonania obowiązków ze stosunku pracy (w ramach umowy o pracę) lub też o mającej dostęp do tajemnicy przedsiębiorstwa osobie, która świadczy na rzecz przedsiębiorstwa pracę na podstawie stosunku pracy.

Pojęcia określające podmiot dokonujący utworu/wynalazku nie są w żaden sposób definiowane przez przepisy prawa autorskiego i wynalazczego. Przepisy te nie zawierają również w tym względzie odesłania do prawa pracy. Identyczne podejście do powyższej kwestii występuje także w projektach ustawy Prawa własności przemysłowej<sup>3</sup>. W literaturze wskazuje się, że brak tego typu definicji i odesłań charakterystyczny jest także dla prawa własności intelektualnej innych krajów<sup>4</sup>.

Podkreślić należy ponadto widoczne, szczególnie w obowiązującym prawie wynalazczym, zawężenie kręgu znaczeń przypisywanych dotąd przez ustawodawcę pojęciu „pracownika”. Z bezpośredniego zakresu pojęciowego tego terminu wyłączono twórców zatrudnionych na innych podstawach niż stosunek pracy (tzw. krąg pracowniczy).

Powyższe stanowić może przesłankę dla przyjęcia interpretacji, zgodnie z którą termin „pracownik” występujący w przepisach prawa autorskiego i wynalazczego tożsamy jest z pojęciem

„pracownika” z art. 2 k.p. Dalsze rozważania zmierzały będą zatem do ustalenia relacji zachodzących pomiędzy tymi dwoma pojęciami i zaproponowania wykładni przepisów prawa autorskiego i wynalazczego odnośnie twórcy będącego pracownikiem w rozumieniu tych przepisów.

## 2. Pojęcie pracownika we współczesnym polskim prawie pracy

Pojęcie "pracownika" w polskim prawie pracy nie należy do kontrowersyjnych. Jednolitości poglądów w tym zakresie sprzyja istnienie w kodeksie pracy - zarówno przed jak i po jego ostatniej nowelizacji z 1996 r - normatywnej definicji tego terminu, zgodnie z którą "pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę" (art. 2 k.p.). Pracownikiem w rozumieniu k.p. będzie także osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, stosowanej do pracowników młodocianych (art. 190-206 k.p.).

Tak określany pracownik jest stroną stosunku pracy przez nawiązanie którego zobowiązuje się on do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 §1 k.p.). Kodeksowy stosunek pracy jest szerszą kategorią pojęciową, która zawiera w sobie kilka wymienionych w art. 2 k.p. odmian (form prawnych). Kryterium ich rozróżnienia jest sposób (podstawa) ich nawiązania. Odmiany te charakteryzują się pewnymi szczególnymi właściwościami treściowymi, ale także bardzo istotnymi podobieństwami, które pozwalają na zaliczenie ich do wspólnej kategorii pracowniczego stosunku pracy. Na podobieństwa te składają się następujące cechy: dobrowolność nawiązania, pozostawania i rozwiązywania stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, odpłatność, podporządkowanie pracownika, ryzyko produkcyjne pracodawcy oraz ciągłość świadczenia pracy. Za najistotniejsze dla wyróżnienia kategorii stosunku pracy spośród innych stosunków zatrudnienia uznaje się kombinację elementów dobrowolności i osobistego świadczenia pracy z podporządkowaniem pracownika poleceniom przełożonego oraz ryzykiem pracodawcy, przy czym w literaturze akcentuje się szczególnie dwa ostatnie elementy<sup>5</sup>. Z istoty charakteryzującego się powyższymi cechami stosunku pracy wypływa prawo pracodawcy do efektu pracy pracownika, stanowiącego wynik pracy, określonego rodzaju sprecyzowanej w akcie kreującym stosunek pracy.

Powyższe oznacza, że pracownikiem w sensie prawnym jest ten, kto w danej chwili pozostaje w stosunku pracy, bez względu na szczególny sposób powstania tego stosunku, trwałość więzi prawnej

oraz okoliczność czy praca stanowi dla niego zajęcie główne czy uboczne i jaką rolę odgrywa dochód z pracy w jego sytuacji życiowej<sup>6</sup>. Należy podkreślić, że wbrew zgłaszanym postulatam na gruncie znowelizowanego kodeksu pracy istnienia stosunku pracy, a tym samym statusu pracowniczego nie można domniemywać. Znowelizowany kodeks pracy potwierdza natomiast w sposób wyraźny formułowaną dotąd w literaturze oraz orzecznictwie zasadę identyfikowania stosunku pracy nie według nazwy umowy, lecz według okoliczności związanych z wykonywaniem danej pracy. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, zatrudnienie w ramach którego jedna ze stron zobowiązana jest do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz drugiej strony i pod jej kierownictwem, a druga strona umowy do zatrudnienia pierwszej za wynagrodzeniem jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 22 §1 k.p.)<sup>7</sup>.

W związku z omawianą zasadą w przednowelizacyjnym orzecznictwie wyrażono pogląd, zgodnie z którym o uznaniu danej umowy za umowę o pracę decydować miał sposób jej wykonania, mogący nawet odbiegać od jej formalnych postanowień, o ile przejawiać się w nim będą w stopniu istotnym (przeważającym) cechy stosunku pracy takie jak: podporządkowanie pracownika, osobiste świadczenie pracy oraz ryzyko pracodawcy<sup>8</sup>. Kluczowe znaczenie w identyfikacji stosunku pracy przypisać zaś powinno podporządkowaniu pracownika dyrektywnym uprawnieniom pracodawcy<sup>9</sup>.

Praktyczne zastosowanie przepisu art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. wymagać będzie zatem wykazania, na przykład podczas postępowania sądowego, istnienia - albo w postanowieniach danej umowy - albo w okolicznościach faktycznych jej realizacji podmiotowo i przedmiotowo istotnych cech stosunku pracy wynikających z jego kodeksowej definicji (art. 22 §1 k.p.) oraz z jego ogólnej prawnej charakterystyki (dobrowolność, osobisty charakter, odpłatność, ciągłość świadczenia pracy, podporządkowanie i ryzyko podmiotu zatrudniającego). Rozstrzygające powinno zaś być wykazanie istnienia podporządkowania (zależnego charakteru wykonywanej pracy) w jego aspekcie zewnętrznym (wyznaczanie miejsca i czasu pracy) i wewnętrznym (wyznaczanie sposobu i metod wykonywania umówionej pracy)<sup>10</sup>.

Wykazanie istnienia elementu kierownictwa podmiotu zatrudniającego może nastroić poważne trudności w przypadku pracy twórczej. Wynikać one mogą z sygnalizowanego w dalszej części niniejszej rozprawy samodzielnego charakteru tej pracy. Próba zastosowania art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. do zatrudnienia związanego z wykonywaniem twórczości wymagałaby szerszego spojrzenia na kwestię realizacji dyrektywnych uprawnień podmiotu zatrudniającego. Poszukiwać należałoby bowiem nie tylko przypadków wyraźnych poleceń podmiotu zatrudniającego dotyczących pracy ale także

sformalizowanych lub niesformalizowanych procedur współdziałania stron umowy mających na celu oddziaływanie na przebieg procesu twórczego realizowanego w jej ramach. I tak na przykład zastrzeżenie przez podmiot zatrudniający w treści umowy (lub faktycznie - za pomocą poleceń) prawa do "zatwierdzania", "przyjmowania", "akceptacji" przedstawionego utworu lub jego fragmentów oznacza, że podmiot ten zastrzega sobie prawo oceny, czy sposób samodzielnego postępowania zatrudnionego twórcy jest właściwe dla osiągnięcia wskazanego celu. Przyjęcie utworu lub jego części oznacza pozytywną ocenę sposobu wykonywania pracy przez twórcę - nieprzyjęcie - brak akceptacji przyjętego przezeń sposobu czy metody. Nieprzyjęcie (niezatwierdzenie) efektu pracy twórczej może być także tożsame z udzieleniem twórcy rad, wskazówek, zaleceń - czy niekiedy nakazów określonego zachowania się, mającego doprowadzić do przedstawienia innej wersji utworu (lub jego fragmentu). Takie działanie podmiotu zatrudniającego, nawet jeżeli realizowane jest w formach niestanowczych (rady, wskazówki itp.) wyczerpuje znamiona sprawowania kierownictwa nad pracą twórcy zatrudnionego w ramach danej umowy<sup>11</sup>. W konkretnej sytuacji stwierdzenie powyższych działań podmiotu zatrudniającego stanowić mogłoby podstawę do zastosowania art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. z wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami - także w sferze prawa autorskiego czy wynalazczego (por. niżej, rozdział V).

Od prawnego pojęcia "pracownika" należy odróżnić socjologiczne ujęcie tego terminu. W ujęciu tym pracownikiem jest osoba, która znajdując się w konkretnej sytuacji życiowej, za podstawowe źródło egzystencji swojej i swoich najbliższych uważa zarobkowe świadczenie pracy, a która w określonym momencie nie jest związana żadnym stosunkiem pracy. Za pracowników w znaczeniu socjologicznym uważa się zazwyczaj także osoby świadczące pracę na podstawie szczególnych tytułów prawnych (zatrudnienie niepracownicze), które zaspokajają swoje potrzeby dochodem uzyskanym z pracy<sup>12</sup>. Socjologiczne ujęcie terminu pracownik jest więc bliskie używanemu w przeszłości przez niektórych autorów pojęciu osoby z kręgu pracowniczego.

Wymieniona wyżej praca wykonywana na podstawie szczególnych tytułów oznacza pracę wykonywaną na warunkach innych niż pracownicze. Osoba wykonująca taką pracę nie jest pracownikiem w rozumieniu prawa pracy, chociaż może korzystać z niektórych elementów statusu pracowniczego<sup>13</sup>. Wśród niepracowniczych stosunków zatrudnienia wyróżnia się w literaturze niepracownicze zatrudnienie typu cywilnoprawnego (np. umowa o pracę nakładczą, wykonywanie pracy w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, umowa agencji czy umowa zlecenie, umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem państwowym), niepracownicze zatrudnienie typu administracyjnoprawnego

(żołnierze zawodowi, policjanci), niepracownicze zatrudnienie typu penalnego (wykonywanie pracy w ramach kary pozbawienia wolności) i niepracownicze zatrudnienie typu ustrojowego ( np. pełnienie funkcji przez posłów i senatorów)<sup>14</sup>.

### 3. Pojęcie "pracownika" na gruncie ustawodawstw obcych.

Odnosząc się do pojęcia "pracownika" występującego w ustawodawstwach obcych - co jest zabiegiem uzasadnionym ze względu na procesy integracyjne w Europie, w których bierze udział Polska -należy wskazać, że np. w przypadku takiego złożonego organizmu jak Unia Europejska, prawo pracy nie tworzy jeszcze usystematyzowanego zespołu norm, tak jak to ma miejsce w przypadku narodowych systemów prawnych. Stąd też na gruncie ustawodawstwa europejskiego zachodzi konieczność odwoływania się do ogólnych definicji zawartych w ustawodawstwach państw - członków Unii<sup>15</sup>.

Również dyrektywy organów Unii, odnoszące się do prawa własności intelektualnej nie precyzują zakresu terminu "pracownik" występującego w ich treści<sup>16</sup>. Rodzi to więc także konieczność sięgania do ustawodawstw krajowych. Tam też, a także w literaturze i orzecznictwie danego kraju należy poszukiwać wyjaśnienia treści rozważanego pojęcia.

Ustawodawstwa państw europejskich generalnie biorąc ujmują stosunek pracy jako relację zachodzącą pomiędzy osobą wykonującą pracę a podmiotem zatrudniającym, która obok świadczenia pracy za wynagrodzeniem charakteryzuje się podporządkowaniem pracownika pracodawcy na płaszczyźnie prawnej i ekonomicznej<sup>17</sup>. Element podporządkowania określany jest w literaturze anglojęzycznej rozmaitymi terminami jak na przykład control, supervision, direction. Wyrażają one ogólnie prawo pracodawcy kierowania do pracownika dyrektyw, poleceń dotyczących sposobu wykonywania pracy oraz sprawowania nadzoru i kontroli nad procesem realizacji obowiązków pracowniczych. Pracownik jest zaś podmiotem zobowiązanym do podporządkowania się tego typu działaniom pracodawcy<sup>18</sup>.

Problem definiowania pojęć ustawowych ma bardziej złożony charakter w systemach prawnych z obszaru common law (Wielka Brytania, USA, Kanada - oraz będący pod wpływem tradycji brytyjskiej Izrael). Systemy te charakteryzuje brak jednoznacznych, precyzyjnych definicji terminów takich jak: prawo pracy, umowa o pracę czy właśnie - pracownik. Możliwe jest występowanie kilku takich definicji ujmujących pojęcie pracownika szerzej lub wężej -w zależności od

potrzeb (Wielka Brytania). Niekiedy pojęcie pracownika definiowane jest dla potrzeb wyznaczenia zakresu podmiotowego konkretnego aktu prawnego - znaczenie tego terminu będzie się więc zmieniać wraz z kolejnym aktem prawnym (USA). W takiej sytuacji dla ustalenia charakteru prawnego więzi łączącej strony stosunku zatrudnienia - a tym samym ich statusu prawnego - sąd (lub inny organ działający w sferze stosunków pracy np. Labour Relations Board w Kanadzie) stosuje tzw. testy. Najpowszechniej stosowane są: control test oraz organisation test. Control test ma wykazać istnienie elementu podporządkowania pracownika zaś organisation test ma ustalić czy pracownik jest "częścią" przedsiębiorstwa, składnikiem jego struktury organizacyjnej (a nie na przykład osobą oferującą firmie swoje usługi jako niezależny podmiot gospodarczy)<sup>19</sup>.

#### 4. „Pracownik” i „twórca” jako konstrukcje pojęciowe prawa autorskiego i wynalazczego.

W interpretacji występujących w przepisach prawa autorskiego i wynalazczego terminów: "pracownik" i "twórca" możliwe są dwa podejścia.

Zgodnie z pierwszym z nich to, że przepisy na przykład prawa autorskiego nie definiują pojęcia pracownika, wskazuje iż podstawą ustalania znaczenia tego terminu powinny być regulacje prawa pracy, w tym zwłaszcza kodeksu pracy. Argumentem dodatkowo przemawiającym na rzecz tej tezy będzie także to, że wyżej wymienione przepisy generalnie łączą pojęcia "pracownika" i "twórcy" z kategorią stosunku pracy (dokonują oni utworów w wyniku wykonania obowiązków ze stosunku pracy). Wskazuje to, że zarówno "twórca" jak i "pracownik" traktowani są przez przepisy jako podmioty (strony) stosunku pracy - prawni partnerzy pracodawcy/podmiotu gospodarczego.. Powyższe, zgodnie z wykładnią językową, ma kluczowe znaczenie dla przyjęcia interpretacji zgodnie z którą pojęcia te są, co do zasady, tożsame z terminem "pracownik" w rozumieniu ścisłym, wynikającym z brzmienia art. 2 k.p.

Tak więc na gruncie obowiązującego prawa autorskiego i wynalazczego należy przyjąć, że pracodawca ma prawo do efektu pracy dokonanego przez twórcę zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę - o ile pracownik ten zobowiązany jest na mocy aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy do prowadzenia działalności twórczej określonego rodzaju. Stanowisko takie dominuje obecnie w doktrynie prawa pracy (T. Kuczyński, W. Sanetra), prawa autorskiego (J. Barta, R. Markiewicz) i prawa wynalazczego i jest podzielane przez autora niniejszej rozprawy<sup>20</sup>.

A zatem status pracowniczego twórcy w ścisłym tego słowa znaczeniu wraz z zakresem szczegółowych obowiązków ze stosunku pracy są przesłankami przesądzającymi o powstaniu określonych praw po stronie pracodawcy. Ścisłe rozumienie pojęcia pracownika wyklucza możliwość objęcia hipotezą art. 20 ust. 2 pr. wyn., art. 12 ust. 1, 14 ust. 1, 74 ust. 3 pr. aut. osób wykonujących pracę na podstawie niepracowniczych stosunków zatrudnienia - nie są więc nią objęci np. funkcjonariusze państwowych służb zbrojnych, osoby wykonujące pracę nakładczą, agencyjną, więźniowie, twórcy działający na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia a także tworzący w ramach konkursu<sup>21</sup>. Powyższe stwierdzenie można uzasadnić także tym, że np. w przypadku prawa wynalazczego ustawodawca rezygnując z utrzymania w przepisach nadrzędnej kategorii pracowniczego projektu wynalazczego rozgraniczył w strukturze art. 20 pr. wyn. poszczególne niejednorodne stany faktyczne dotychczas nią objęte, przeciwstawiając sytuacji dokonania wynalazku w wyniku wykonania obowiązków ze stosunku pracy dokonanie wynalazku na zamówienie oraz dokonanie wynalazku przy pomocy podmiotu gospodarczego<sup>22</sup>.

Zgodnie z drugim podejściem do interpretacji omawianych pojęć konsekwentne zastosowanie wykładni językowej w odniesieniu do pojęcia "pracownika" występującego w treści prawa autorskiego prowadzić może do wniosku, że w uregulowaniach prawnoautorskich ustawodawca posługuje się tym terminem w szczególnym znaczeniu. Jak wspomniano wyżej, pojęcie "pracownik" odnoszone jest w przepisach do kategorii stosunku pracy. Należy jednakże wskazać, że w treści art. 12 ust. 1 pr. aut. pojęcie stosunku pracy przeciwstawiane jest pojęciu umowy o pracę, która może zawierać postanowienie regulujące odmienne od rozwiązań ustawowych kwestie nabycia autorskich praw majątkowych przez pracodawcę. Stanowi się ponadto, że pracodawca nabywa te prawa w granicach wynikających między innymi z celu umowy o pracę. Także art. 14 pr. aut. uzależnia prawo instytucji naukowej do utworów pracowniczych od treści umowy o pracę łączącej instytucję i pracownika naukowego (mimo, że w rozważanym przypadku do dość typowej sytuacji należy zawieranie stosunku pracy na podstawie mianowania - np. w szkolnictwie wyższym!<sup>23</sup>). Z kolei art. 74 ust. 3 ustawy odnosi się do twórcy programu komputerowego, którego utwór powstał w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, przy czym nie przeciwstawia się tu pojęć stosunku pracy i umowy o pracę!

Powyższe pozwala na wyprowadzenie dwóch, zmierzających w różne strony wniosków:

- a) Po pierwsze, na bazie przedstawionych uregulowań można uznać, że jakkolwiek prawne uregulowanie twórczości pracowniczej dotyczy generalnie utworów - dokonanych przez wszystkie

kategorii pracowników objęte treścią art. 2 k.p., to w przypadku utworów nie będących programami komputerowymi - oraz artystycznych wykonań tylko twórcy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę dysponują możliwością kształtowania zasad i zakresu nabycia majątkowych praw autorskich przez pracodawcę. Twórcy zatrudnieni na innych podstawach takiego uprawnienia mieć nie będą.

Z kolei twórcy pracowniczych programów komputerowych nie mieliby podlegać tego typu ograniczeniom. Zgodnie z brzmieniem art. 74 ust. 3 pr. aut. każdy twórca programu komputerowego zatrudniony w ramach stosunku pracy jest uprawniony do kształtowania wraz z pracodawcą zasad nabycia praw do tego programu - bez względu na rodzaj podstawy nawiązania stosunku pracy. Środkiem prawnym służącym kształtowaniu tych zasad ma być bliżej w przepisach nieokreślona umowa, którą należałoby identyfikować jako aneks (klausulę autonomiczną) wprowadzoną do aktu prawnego kreującego stosunek pracy<sup>24</sup> - albo postanowienie wyrażone wprost w tym akcie.

Jak zostanie wykazane w rozdziale V niniejszej rozprawy interpretacja powyższa stoi w sprzeczności z funkcją analizowanych przepisów, ich dyspozytywnym charakterem oraz samodzielnością pracy twórczej. Należy uznać, że każdy z twórców będących pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy - bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy - jest podmiotem współuprawnionym wraz z pracodawcą do umownego kształtowania zasad i zakresu nabywania przez tego ostatniego praw majątkowych do utworów pracowniczych.

b). Po drugie, możliwa jest także taka interpretacja omawianych przepisów, zgodnie z którą pojęcie pracownika występuje w treści art. 12 ust. 1 oraz 14 pr. art. należy rozumieć w sposób węższy w porównaniu z definicją przyjętą w prawie pracy. Uregulowania te dotyczyłyby więc jedynie utworów oraz artystycznych wykonań dokonanych przez pracowników pozostających w stosunku pracy zawartym na podstawie umowy o pracę. Z kolei zaś w odniesieniu do twórców pracowniczych programów komputerowych, wobec braku wskazania przez ustawodawcę podstawy nawiązania stosunku pracy, należałoby przyjąć, że w ich krąg wchodzi pracownicy w rozumieniu art. 2 k.p. w pełnym jego brzmieniu. A zatem wszystkie programy komputerowe dokonane w wyniku wykonania obowiązków ze stosunków pracy powstających na podstawach wymienionych w tym przepisie traktowane być powinny jako "pracownicze" z wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami.

Przyjęcie przedstawionego wyżej założenia prowadzić musi w konsekwencji do uznania, że w przypadku utworów nie będących programami komputerowymi pracownicy dokonujący ich w wyniku wykonania obowiązków ze stosunku pracy powstałego na podstawie innej niż umowa o pracę, powinni być traktowani na zasadach ogólnych, ustalonych w art. 8 ust. 1 pr. aut. - a więc tak jak

autorzy utworów "wolnych". Należałoby zatem uznać, że to im - a nie pracodawcy, przysługują autorskie prawa majątkowe do utworu. Rozumowanie takie byłoby zgodne z podstawową zasadą prawa autorskiego, w myśl której prawo autorskie - co do zasady - przysługuje twórcy, zaś wyjątki od tej reguły nie powinny być interpretowane rozszerzająco<sup>25</sup>. Pracodawca nabywałby autorskie prawo majątkowe tylko do utworów i artystycznych wykonania twórcy zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Interpretacja taka, jako odbierająca stosunkowi pracy (który jest kategorią szerszą niż umowa o pracę) jego konstytutywną cechę, jaką jest zawłaszczanie przez pracodawcę efektu pracy pracownika, byłaby jednak sprzeczna z unormowaniami prawa pracy. Jej przyjęcie prowadzić może na przykład do wniosku, że mianowani pracownicy naukowcy i naukowo-dydaktyczni szkoły wyższej nie są pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy<sup>26</sup>. Prawo autorskie kreowałoby zatem nową odmianę zatrudnienia niepracowniczego typu twórczego. Przyjmując przedstawiony wyżej wywód należałoby także uznać, że na gruncie tej samej ustawy - z nie do końca jasnych powodów, uzależnia się prawo podmiotu zatrudniającego do pewnych kategorii utworów wykonanych przez pracownika od umownej podstawy nawiązania stosunku pracy, natomiast w przypadku innych utworów prawo pracodawcy ma bezwarunkowy charakter i nie zależy od formy pracowniczego stosunku zatrudnienia<sup>27</sup>.

Możliwość wyprowadzenia z unormowań dotyczących twórczości pracowniczej tak różnych i często sprzecznych wniosków spowodowana jest zamętem pojęciowym panującym w przytaczanych przepisach, odbierającym im spójność i funkcjonalność. Źródeł tego zamętu należy poszukiwać w tradycyjnej, "ideologicznie" umotywowanej niechęci doktryny prawa autorskiego do odwoływania się do prawa pracy jako punktu odniesienia przy kształtowaniu - a później interpretacji terminów wchodzących w skład siatki pojęciowej tego prawa. Co za tym idzie, ustawodawca oraz doktryna prawa autorskiego przejawiają tendencję do akceptowania funkcjonującego nagminnie na gruncie języka potocznego utożsamiania terminu "stosunek pracy" z pojęciem "umowy o pracę", która należy do najpowszechniejszych form nawiązania stosunku pracy. Przykładem tego typu podejścia może być stwierdzenie M. Byrskiej, która w odniesieniu do problematyki pracowniczego programu komputerowego stwierdza, iż podstawą prawną więzi łączącej twórcę takiego programu z pracodawcą jest umowa o pracę<sup>28</sup>. Tymczasem ustawodawca akurat w tym przypadku używa tylko szerszej kategorii pojęciowej stosunku pracy. Niezależnie od negatywnej oceny wewnętrznej spójności pojęciowej art. 12 ust. 1 i 14 pr. aut. należy wskazać, iż rozbieżności terminologiczne pomiędzy tymi uregulowaniami a przepisem art. 74 ust. 3 pr. aut. mogą mieć źródło w fakcie, że jak przyznaje się w

doktrynie prawa autorskiego, uregulowanie dotyczące ochrony programów komputerowych, a zwłaszcza przepisy art. 74-76 pr. aut. stanowią prawie wierne tłumaczenie dyrektywy Rady EWG z 14 V 1991 r nr 91/250/EEC w sprawie ochrony prawnej programów komputerowych<sup>29</sup>. Przyjęcie takiej regulacji miało podstawę w zaleceniu wyrażonym w uchwale Sejmu RP z 26 VII 1991 r w sprawie traktatu o stosunkach handlowych i gospodarczych między RP a USA<sup>30</sup>. Mechaniczne tłumaczenie i pośpieszne wprowadzenie - nawet bardzo dobrych unormowań spoza krajowego systemu prowadzić musi co najmniej do chaosu pojęciowego i trudności interpretacyjnych. Takie nacechowane woluntaryzmem postępowanie ustawodawcy kraju, nie zrzeszonego w Unii Europejskiej, nie ma też wiele wspólnego z obowiązkiem prawidłowej implementacji dyrektyw ciążących na członku Unii. Obowiązek taki, wobec faktu, iż postanowienia dyrektyw nie mają charakteru norm prawnie obowiązujących bezpośrednio na obszarze UE, rozumiany jest jako dostosowanie (uzgodnienie) prawa krajowego do standardów przyjętych w dyrektywie - przy czym władzom krajowym pozostawia się wybór form i metod tego dostosowania<sup>31</sup>!

Wzmiankowany zamęt pojęciowy traktować można także jako przejaw osłabienia więzi prawa pracy z prawem własności intelektualnej. Można bowiem przyjąć, że w przypadku prawa autorskiego ustawodawca świadomie stara się przypisać terminowi „pracownik” znaczenie szczególne, odbiegające od tego, które przyjęte jest w prawie pracy, uznając termin ten za element siatki pojęciowej prawa autorskiego - a nie prawa pracy.

Wobec zaistnienia wyżej wskazanych trudności interpretacyjnych, za konieczne należy uznać odwołanie się do wykładni funkcjonalnej oraz systemowej. Ochrona uzasadnionego interesu pracodawcy, ponoszącego nakłady finansowe oraz ryzyko związane z działalnością zatrudnionych twórców, poprzez przyznanie mu określonych uprawnień majątkowych do utworów pracowniczych, a także realizacja dyrektywy jednolitego tłumaczenia tych samych pojęć w obrębie systemu prawa wymaga uznania, że przepisy art. 12, 14, 74 ust. 3 oraz 92 pr. aut. dotyczą pracowników zatrudnionych w warunkach określanych pełnym brzmieniem art. 2 k.p., którzy stworzyli utwór (program komputerowy, artystyczne wykonanie) w wykonaniu obowiązków ze stosunku pracy. Występujące w ustawie pojęcie umowy o pracę oraz umowy należy rozumieć w odniesieniu do twórczości pracowniczey szeroko - jako czynność prawną będącą podstawą nawiązania stosunku pracy, albo jako inne postanowienie kształtujące treść stosunku pracy.

Należy w tym miejscu nadmienić, że w szczególnych sytuacjach faktycznych pracownik w rozumieniu k.p. może być podmiotem tożsamym z innymi kategoriami twórców, których sytuację

prawną wyznaczają normy prawa autorskiego i wynalazczego. I tak, pracownik może występować, jako twórca wynalazku lub utworu wolnego (na zasadzie art. 20 ust. 1 pr. wyn. lub art. 8 pr. aut.) w sytuacji, gdy nie będąc do tego zobowiązany treścią stosunku pracy, tworzy projekt wynalazczy lub utwór określonego rodzaju, który następnie oferuje pracodawcy na zasadach ogólnych. W określonej sytuacji pracownik w rozumieniu art. 2 k.p. może być także tożsamy w z podmiotem przyjmującym zamówienie na dokonanie wynalazku/utworu danego rodzaju, jeżeli jego pracodawca zleca mu to w drodze "innej umowy" (tzn. takiej, która nie kreuje treści stosunku pracy - por. np. art. 20 ust. 2 pr. wyn.). Pracownik w ścisłym tego słowa znaczeniu, może także występować w roli twórcy, któremu pracodawca udziela pomocy przy dokonaniu wynalazku (art. 20 ust. 3 pr. wyn.). W powyższych sytuacjach pracowniczy status twórcy oraz treść stosunku pracy nie mają znaczenia dla powstania określonych praw po stronie pracodawcy. Istotne będą natomiast takie okoliczności, jak zbycie wynalazku/utworu wolnego na zasadach ogólnych, istnienie "innej umowy" łączącej pracodawcę - zamawiającego z pracownikiem, czy udzielenie przez pracodawcę istotnej pomocy przy dokonaniu wynalazku.

## PRZYPISY

1. por. art. 20 ust. 2 ustawy z dn. 19 X 1972 r wg tekstu jednolitego z dn. 8 IV 1993 r, Dz.U. nr 26, poz. 117;
2. por. art. 12,14,74 ust. 3 ustawy z dn. 4 II 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych, Dz.U. nr 24, poz. 83. Należy dodać, iż także inne akty prawne z zakresu własności intelektualnej posługują się zbliżonymi pojęciami. I tak np. w ustawie z dn. 30 X 1992 r o ochronie topografii układów scalonych, Dz.U. 1992, nr 100, poz. 498 w art. 8 ust. 1 występuje pojęcie twórcy dokonującego topografii w wykonaniu obowiązku ze stosunku pracy, w ustawie z dn. 24 XI 1995 r o nasiennictwie, Dz.U. 1995, nr 149, poz. 724 występuje pojęcie twórcy, który wytworzył lub odkrył odmianę rośliny w ramach umowy o pracę, zaś w art. 11 ust. 2 i art. 12 ust 1 ustawy z dn. 16 IV 1993 r o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji Dz.U. 1993, nr 47, poz. 211 mowa jest o osobie, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy;
3. por. np. Prawo własności przemysłowej, Projekt I, W-wa 1994, Prawo własności przemysłowej, Projekt, W-wa 1995;
4. por. J.Jończyk, *Wynalazki pracownicze*, ZNUJ nr 56/1990;
5. por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, W-w 1994, s.101 i n., W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s.26 i n., W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, W-wa 1980, s.88 i n., W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, W-wa 1980, s.121 i n.;
6. red. J. Jończyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, W-wa 1977, s.13 i n.;
7. art. 22 §1<sup>1</sup> wprowadzony do kodeksu pracy ustawą z dn. 2 II 1996 r o zmianie ustawy Kodeksu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110;
8. por. np. OSN z 22 XII 1975 r, I PRN 42/75 w: Służba Pracownicza nr 2/76, s.28, OSN z 19 II 1987 r, I PR 6/87, OSNCP nr 4/1988, poz. 52;
9. por. np. H.Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, W-wa 1977, s.124 i n.;
10. por. np. J. Wratny, D. Kotowska, J. Szczot, *Nowy kodeks pracy. Tekst ujednolicony z komentarzem*, W-wa 1996, s.28-31; J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Tekst ujednolicony. Komentarz*, W-wa 1996, s.60 i in.; S.W.Ciupa, *Nowoczesna umowa o pracę*, W-wa 1995, s.27-32;
11. por. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1991, s.36-37 i 41-42;

12. red J. Jończyk, *Komentarz...*, tamże;
13. J. Jończyk, *Prawo pracy*, tamże;
14. W. Sanetra, *Prawo pracy*, tamże;
15. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Editor in chief prof. dr R. Blanpain, Kluwer 1977, vol. 1, European Communities, s.22 i n.;
16. por. np. Dyrektywa Rady EWG z 14 V 1991 r w sprawie ochrony prawnej programów komputerowych w: J. Barta, R. Markiewicz, *Główne problemy prawa komputerowego*, W-wa 1993, s.265;
17. *The protection of salaried authors and inventors*, International Labour Office, Geneve 1987, s.12 i n.;
18. *International Encyclopaedia...*, vol.2 - Belgium s.24 i n., vol.3 - Denmark, s.21 i n., Finland, s.22 i n., vol.4 - France, s.26 i n., Germany s.36 i n., vol.5 - Italy, s.16 i n., Japan, s.31 i n., vol.6 - Netherlands, s.27 i n.;
19. *International Encyclopaedia...*, vol.2 - Canada, s.27 i n., vol. 4 - Great Britain, s.29 i n., vol.5 - Israel, s.27 i n., vol.7 - USA, s.40 i n.;
20. por. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy jako ustawowo uprawniony do wynalazku*, PiP nr 9/1993, s.46 i n.; tenże, *Prawo pracodawcy do utworu na podstawie art. 12 prawa autorskiego*, PUG nr 3/1996, s.16-17; J. Borowicz, *Konstrukcje prawnopracownicze w nowym prawie autorskim*, Przegląd Sądowy nr 5/1995, s.34-36; W. Sanetra, *Prawnopracownicze aspekty reformy prawa wynalazczego*, PiZS nr 4/1993, s.41 i in. W przypadku literatury prawa wynalazczego można dostrzec zjawisko swoistego "milczącego" uznawania tożsamości terminu "twórca" z art. 20 ust.2 pr. wyn. z pojęciem "pracownika" według art. 2 k.p. - przy czym brak jest szerszego uzasadnienia dla takiej interpretacji - por. np. W. Kotarba, Z. Mikłasiński, A. Pyrża, *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1994, s.34 i n. W odniesieniu do wykładni przyjętej w prawie autorskim por. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska, Z. Cwiąkański, R. Markiewicz, E. Traple, *Komentarz do ustawy w prawie autorskim i prawach pokrewnych*, W-wa 1995, s.122 i n.;
21. por. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy...*, tamże; tenże, *Prawo pracodawcy...*, tamże; J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim ...*, tamże;
22. z podobną konstrukcją przepisów odnoszących się do twórczości pracowniczej można spotkać się w przepisach ustawy o ochronie topografii układów scalonych (por. art.8 tej ustawy) a także ustawy o nasiennictwie (por. art. 24 tej ustawy);

23. por. art. 85 ustawy z dn. 12 IX 1990 r o szkolnictwie wyższym, Dz.U. 1990, nr 65, poz. 385 z późn. zm., por. też art. 35 ust. z dn. 25 VII 1985 r o jednostkach badawczo-rozwojowych, Dz.U. 1991, nr 44, poz. 194, z których wynika, że podstawowa grupa pracowników tych instytucji zobowiązanych ze stosunku pracy do prowadzenia twórczości naukowej zatrudniona jest na podstawie mianowania;
24. według A. Nowickiej w grę wchodzi tu także umowa o wspólności praw. Por. A. Nowicka, *Prawnoautorska i patentowa ochrona programów komputerowych*, W-wa 1995, s.128;
25. J. Błęszyński, *Prawo autorskie*, W-wa 1988, s.101 i n.;
26. na możliwość wprowadzenia takiego wniosku wskazywał już A. Chobot w: *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, W-wa 1975, s.180 i n.;
27. J. Borowicz, *Konstrukcje prawnopracownicze...*, tamże, s.31;
28. M. Byrska, *Ochrona programu komputerowego w nowym prawie autorskim*, W-wa 1994, s.49, podobnie też: A. Nowicka, *Prawnoautorska i patentowa ochrona...*, tamże, s. 128 i n.;
29. tak stwierdzają J. Barta i R. Markiewicz w: J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s.348;
30. *Mon. Pol.*, nr 27, poz. 191, rok 1991;
31. por. A. Nowicka, tamże, s.63 i in.;

### Rozdział III Pracodawca jako kategoria pojęciowa prawa autorskiego i wynalazczego

1. Określenie podmiotu praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika w świetle obowiązującego stanu prawnego.

A. Ustawowe określenie podmiotu praw majątkowych do utworów/wynalazków pracownika.

Stronę będącą prawnym partnerem twórcy pozostającego w stosunku pracy, a także podmiotem praw do utworu/wynalazku pracownika obowiązujące przepisy prawa autorskiego i wynalazczego określają przez zastosowanie pojęć "pracodawcy" (art. 12,13,74 ust. 3 pr. aut., art. 20 ust. 2 pr. wyn.), "podmiotu gospodarczego" (art. 20 ust. 3 i 4, art. 60 ust. 2, art. 83,98,98a,100 i 111 pr. wyn.), a także "instytucji naukowej"(art.14 pr. aut.)<sup>1</sup>. Odmienne na oznaczanie strony innych stosunków umownych, w wyniku których powstaje utwór określonej kategorii, które to stosunki mogą niekiedy mieć charakter niepracowniczych stosunków zatrudnienia przyjęto terminy "zamawiającego" (art. 20 ust. 2 pr. wyn.), "producenta" (np. art. 70 i n. pr. aut) czy też "wydawcy" (por. np. art. 11 pr. aut.)<sup>2</sup>.

Należy podkreślić, że w obszarze prawa własności intelektualnej panuje większe zróżnicowanie terminologii w odniesieniu do podmiotu uprawnionego do efektu pracy twórczej pracownika. Poszczególne akty prawne posługują się m.in. pojęciami "przedsiębiorstwa" (art. 5 ustawy z dn. 31 I 1985 r o znakach towarowych<sup>3</sup>, art. 11 ustawy z dn. 16 IV 1993 o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>4</sup>), a także „przedsiębiorcy” (art. 12 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji).

Obecnie obowiązujące ustawodawstwo z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego zerwało z nieadekwatnym do współczesnego ustroju gospodarczego podziałem podmiotów zatrudniających twórców na jednostki uspołecznione i nieuspołecznione. Zgodnie z zasadą równości sektorów gospodarki znajduje ono obecnie zastosowanie do wszystkich podmiotów zatrudniających twórców w ramach stosunku pracy (lub zatrudnienia niepracowniczego) bez względu na przypisane im określenia ustawowe, formę organizacyjną i prawną oraz formę własności<sup>5</sup>.

Ustalenie treści pojęć określających podmiot praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika (pracodawca, podmiot gospodarczy, instytucja) wymagać będzie odwołania się w dalszym

toku rozważań do interpretacji tych pojęć ustalonych w „macierzystych” dziedzinach prawa (prawo pracy, prawo podmiotów gospodarczych). Znaczenie podstawowe mieć będzie przy tym zbadanie relacji pomiędzy tymi pojęciami a kodeksowym określeniem pracodawcy (art. 3 k.p.). Pozwolić to ma w konsekwencji na ustalenie na ile możliwe jest zastosowanie prawnopracowniczego pojęcia pracodawcy do sfery prawa autorskiego i wynalazczego.

## 2. Pojęcie pracodawcy w ujęciu prawa pracy.

### A. Normatywne określenie pracodawcy.

Występujący pośród wyżej wymienionych pojęć termin pracodawca nie posiada w prawie autorskim i wynalazczym własnej definicji legalnej. Interpretację tego pojęcia należy wobec tego zacząć od odwołania się do definicji i interpretacji funkcjonujących w prawie pracy.

W obecnym stanie prawnym w prawie pracy występuje kilka różniących się swym zakresem definicji pracodawcy, przy czym centralne i uniwersalne znaczenie należy przypisać określeniu zawartemu w kodeksie pracy.

Kodeks pracy przed swoją ostatnią nowelizacją posługiwał się dla określenia podmiotu zatrudniającego pracowników, będącego stroną stosunku pracy pojęciem zakładu pracy. Zakład pracy definiowany był jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W szczególności zakładem pracy mogło być przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia i organizacja społeczna (art. 3 k.p. przed nowelizacją z dn. 2 II 1996 r). Na zasadzie uchylonego obecnie art. 299 §1 k.p. jeżeli poszczególne przepisy kodeksu nie stanowiły inaczej, przepisy dotyczące zakładu pracy stosować się miały odpowiednio do osób fizycznych zatrudniających pracowników. Rada Ministrów wyłączyła zaś na podstawie upoważnienia zawartego w art. 299 §2 k.p. stosowanie niektórych przepisów kodeksu w stosunkach pracy, w których pracodawcą była osoba fizyczna<sup>6</sup>. Powyższe normatywne określenie kodeksowe podmiotu zatrudniającego "obrastające" przez lata w orzecznictwo i analizy nauki prawa pracy przestało być w okresie radykalnych przemian prawnoustrojowych adekwatne do budowanego systemu gospodarczego. Postulaty wprowadzenia jednolitej i kompletnej kategorii pracodawcy zrównującej pozycję prawną oraz prawa i obowiązki (obciążenia) wszystkich podmiotów

zatrudniających niezależnie od ich struktury podmiotowej czy własnościowej znalazły odbicie w literaturze, projektach nowelizacji kodeksu pracy<sup>7</sup> oraz w szeregu ustaw antycypujących niejako nowelizację kodeksu. Określenie pracodawcy obejmujące swoim zakresem jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadało osobowości prawnej, a także osobę fizyczną - jeżeli zatrudniają pracowników, pojawiło się w art. 2 przepisów przejściowych i końcowych prawa układów zbiorowych wprowadzonego do kodeksu pracy przez ustawę z dn. 29 IX 1994 r o zmianie ustawy kodeksu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>8</sup>, a także w art. 2 pkt 17 ustawy z dn. 14 XII 1994 r o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu<sup>9</sup>.

Nieco węższe ujęcie pracodawcy wprowadza ustawa z dn. 23 V 1991 r o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>10</sup>, według której pracodawcami są zakłady pracy określone w art. 3 k.p. oraz osoby fizyczne zatrudniające pracowników w celu prowadzenia działalności gospodarczej<sup>11</sup>. Z tym samym ujęciem pracodawcy można spotkać się w ustawie z dn. 23 V 1991 r o organizacjach pracodawców<sup>12</sup>. Inne, węższe określenie pracodawcy zawiera ustawa z dn. 29 XII 1993 r o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy<sup>13</sup>. Pracodawcą zgodnie z art. 2 ust. 1 jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, z wyjątkiem zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych zakładów budżetowych.

Etap ewolucji normatywnego określenia podmiotu zatrudniającego pracowników w ramach stosunku pracy zakończyła na dzień dzisiejszy gruntowna nowelizacja kodeksu pracy. Zgodnie z art. 3 k.p. w brzmieniu ustalonym przez ustawę z dn. 2 II 1996 r o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników<sup>14</sup>.

## **B. Pracodawca w ujęciu doktryny i orzecznictwa z zakresu prawa pracy.**

Przedstawiona wyżej kodeksowa definicja pracodawcy stanowi dla współczesnej doktryny prawa pracy punkt wyjścia dla pogłębionej charakterystyki tego pojęcia. Wskazując, że termin "pracodawca" ma znaczenie ogólniejsze, obejmujące sobą dwa pojęcia podrzędne - zakładu pracy (jednostki organizacyjnej) oraz osoby fizycznej zatrudniających pracowników<sup>15</sup> przypisuje się temu pierwszemu określenie pracodawcy zbiorowego, zaś drugiemu pracodawcy indywidualnego. Zwraca

się przy tym uwagę, że w konkretnych uregulowaniach pojęcie zakładu pracy (jednostki organizacyjnej) może obejmować swoim zakresem zarówno pracodawców zbiorowych jak i indywidualnych - np. na gruncie ustawy z dn. 23 V 1991 r o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>16</sup>. W doktrynie podnosi się także potrzebę rozróżnienia pojęć zakładu pracy (pracodawcy) w znaczeniu podmiotowym i przedmiotowym. Rozróżnienie to występuje obecnie na gruncie znowelizowanego kodeksu pracy. Zgodnie z nim zakładem pracy w sensie przedmiotowym jest stanowiący pewną całość zespół wyodrębnionych środków techniczno-organizacyjnych i majątkowych. Zakładem pracy w sensie podmiotowym (pracodawcą) jest podmiot będący stroną stosunku pracy w rozumieniu art. 22 §1 k.p. Zakład pracy (pracodawca) w tym ujęciu jest podmiotem praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, ale także i stosunków cywilnoprawnych i administracyjnoprawnych<sup>17</sup>.

Istotniejsze, o ile nie wręcz fundamentalne znaczenie mieć będzie (także dla sfery własności intelektualnej) wyróżnienie dwóch modeli (ujęć) pracodawcy: pracodawcy w ujęciu zarządczym i pracodawcy w ujęciu właścicielskim. Pierwsze z tych ujęć dominuje w literaturze i orzecznictwie od czasu uchwalenia obecnie obowiązującego kodeksu pracy. Drugie, zaznaczające się w literaturze przedwojennej i częściowo po II wojnie światowej jest obecnie przedmiotem rozważań doktryny w związku z przeprowadzoną nowelizacją kodeksu pracy<sup>18</sup>.

W ujęciu genetycznym rozróżnienie tych dwóch modeli pracodawcy wynika z przeciwstawienia dwóch odmiennych systemów ekonomicznych - opartego na własności uspołecznionej systemu gospodarki nakazowo-rozdzielczej, w której rola zakładu pracy sprowadzona została generalnie rzecz biorąc do zarządzania wydzieloną częścią mienia uspołecznionego - oraz systemu gospodarki wolnorynkowej bazującego na prywatnej własności i przedsiębiorczości. Odpowiednio, pracodawca wg koncepcji zarządczej łączony jest z tymi osobami lub strukturami, z którymi łączy się kompetencje do zarządzania zakładem pracy. Charakterystyczne jest także mocne powiązanie tak ujmowanego pracodawcy z zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym. Z kolei, według koncepcji właścicielskiej pracodawca postrzegany jest jako podmiot praw majątkowych czyli - w pewnym uproszczeniu, właściciel zakładu pracy<sup>19</sup>.

### C. Zarządczy model pracodawcy.

Jak podkreślono, zarządczy model pracodawcy stanowił - i właściwie stanowi nadal podstawę uregulowań przyjętych w art. 3 k.p. w jego obydwóch wersjach<sup>20</sup>. Model ten wywiera także przemożny wpływ na doktrynę i orzecznictwo. Stąd np. ustalenia nauki prawa pracy dotyczące pojęcia zakładu pracy przenoszone są, jako zachowujące aktualność, na pracodawcę występującego w formie jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników.

W literaturze prawa pracy występuje na ogół zbieżność poglądów co do charakterystyki zakładu pracy (jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników). Zakład pracy ujmowany jest na przykład jako podmiot, który a) jest dopuszczony przez prawo, b) ma uregulowany sposób kierowania swoimi sprawami i reprezentacji w stosunkach zewnętrznych, c) ma majątek wyodrębniony od majątku założycieli lub członków<sup>21</sup>. W nieco innym ujęciu o bycie zakładu pracy przesądza wyodrębnienie organizacyjne i majątkowe w połączeniu ze zdolnością do zatrudniania pracowników<sup>22</sup>. Podstawowe znaczenie przypisuje się przy tym zdolności do zatrudniania pracowników. W przypadku zakładu pracy oznacza ona posiadanie przez niego pewnych szczególnych właściwości wyrażających się w uprawnieniu do nawiązywania, zmiany treści i rozwiązywania stosunków pracy. Uprawnienie to może między innymi wynikać z przepisów powołujących tę jednostkę do życia, z regulacji wewnętrznych (statutów) jednostek organizacyjnych bądź właśnie z faktu znacznego stopnia organizacyjnego i majątkowego wyodrębnienia<sup>23</sup>.

Najistotniejszą konsekwencją przyjęcia zarządczego modelu pracodawcy jest rozluźnienie związku między tym pojęciem a osobowością prawną. W literaturze podkreśla się, że jest to przejawem ogólnej ewolucji prawa, w tym także prawa cywilnego, dopuszczającego do szerokiego obrotu podmioty nie mające osobowości prawnej. Uzasadnieniem dla tego procesu jest interes społeczny i gospodarczy wyrażający się w ochronie kontrahentów podmiotów pozbawionych tej osobowości. Dlatego uznaje się ich zdolność prawną, a w konsekwencji zdolność sądową jako atrybut tamtej<sup>24</sup>. W odniesieniu do prawa pracy w literaturze akcentuje się chęć zapobieżenia alienacji pracodawcy w dużych i złożonych osobach prawnych i zbliżenie go do pracownika. Podkreśla się też fakt, iż zakład pracy spełnia szereg innych funkcji niż tylko wynikające ze stosunku zobowiązaniowego funkcje dłużnika i wierzyciela<sup>25</sup>. Osobowość prawna zachowuje jednak pewien walor w przypadku gdy pracodawca uczestniczy w obrocie prawnym i zaciąga zobowiązania<sup>26</sup>. Ponadto, w razie wątpliwości dotyczących statusu jednostki organizacyjnej i jej zdolności do nawiązywania stosunków pracy zgodnie z wyrokiem z 6 X 1991 r, I PRN 47/91, Sądu Najwyższego należy uznać, że każda osoba prawna jest

zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych w niej pracowników, chyba że dla niektórych z nich, za zakład pracy należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową<sup>27</sup>.

Konsekwencją odejścia od łączenia osobowości prawnej z konstrukcją podmiotowości zakładu pracy (obecnie pracodawcy) w sferze prawa pracy jest przyznanie przymiotu pracodawcy jednostkom organizacyjnym nie posiadającym osobowości prawnej. W związku z tym na podstawie art. 3 k.p. (w brzmieniu zarówno sprzed jak i po nowelizacji) można przyjąć, że pracodawcami w sensie prawnym będą nie tylko jednostki organizacyjne wyposażone w osobowość prawną ale także samodzielne, to znaczy nie będące częściami osób prawnych jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej jeżeli zatrudniają pracowników (np. spółka jawna, komandytowa lub organizacja społeczna) oraz - co więcej - niesamodzielne jednostki organizacyjne występujące w ramach osoby prawnej (np. zakład w przedsiębiorstwie wielozakładowym)! W przypadku tych ostatnich przymiot pracodawcy przysługiwać im będzie w sytuacji dostatecznego wyodrębnienia organizacyjnego (którego wyrazem jest m.in. powołanie organu upoważnionego do składania oświadczeń w imieniu danej jednostki wewnętrznej - kierownika zakładu pracy) oraz majątkowego (którego wyrazem jest przyznanie danej jednostce atrybutu działania na pełnym, wewnętrznym rozrachunku gospodarczym lub przyznanie jej własnego budżetu). Dla podmiotowości w sferze prawa pracy najistotniejsze jest wyposażenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej w prawo dokonywania czynności w zakresie indywidualnego stosunku pracy oraz podejmowanie decyzji kierowniczego stosowania prawa pracy. Konieczne jest przy tym również, aby kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej czerpał umocowanie do dokonywania tych czynności z aktu, w oparciu o który powstała organizacja złożona, a nie tylko z upoważnienia jej kierownika. Przyznanie wyodrębnionej jednostce organizacyjnej osoby prawnej podmiotowości w prawie pracy przesądza o pozbawieniu samej osoby prawnej atrybutu strony stosunku pracy w odniesieniu do pracowników zatrudnionych jednostce wewnętrznej. Osoba prawna nie jest jednak całkowicie zwolniona od odpowiedzialności majątkowej za zobowiązania ze stosunku pracy nawiązanego przez jej jednostkę wewnętrzną. Zobowiązania te mają bowiem charakter cywilnoprawny, a w rozumieniu prawa cywilnego, stopień wyodrębnienia jednostki organizacyjnej osoby prawnej, nie ma wpływu na jej odpowiedzialność za zobowiązania zaciągnięte przez tę jednostkę organizacyjną<sup>28</sup>. Przedstawiona wyżej interpretacja statusu prawnego wewnętrznej jednostki

organizacyjnej znalazła także oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. uchwałę S.N. z 16 XI 1977 r, I PZP 47/77)<sup>29</sup>.

#### D. Właścicielski model pracodawcy.

Przeciwstawiając zarządczemu modelowi pracodawcy model właścicielski w literaturze podniesiono, iż właścicielska koncepcja pracodawcy wynika wprost z istoty stosunku pracy, jako relacji prawnej, której zasadniczą treść stanowią prawa i obowiązki o charakterze majątkowym. W świetle definicji stosunku pracy pracodawca jest podmiotem, który zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem i na którego rzecz pracownik świadczy pracę (zobowiązaniowy stosunek pracy). Powyższe cechy zakładają podmiotowość cywilnoprawną pracodawcy. Aby zapłacić wynagrodzenie i zawłaszczyć rezultaty pracy pracownika, pracodawca musi mieć prawo dokonywania rozporządzeń majątkowych, co jest atrybutem podmiotów prawa cywilnego. Odejście od tych wymagań oznaczałoby, że pracodawca może ponosić odpowiedzialność za własny dług cudzym majątkiem. Z przedstawionej charakterystyki stosunku pracy wynika, że pracodawca, wypłacając wynagrodzenie, działa zawsze z jednej strony jako podmiot prawa cywilnego, uprawniony do rozporządzania swoim majątkiem. Z natury stosunku pracy wynikałoby zatem, że pracodawcą w znaczeniu prawnym może być tylko podmiot prawa cywilnego<sup>30</sup>. Uznanie za pracodawcę takich jednostek organizacyjnych jak np. zakład wielozakładowego przedsiębiorstwa państwowego lub wyodrębniona faktycznie jednostka spółki handlowej prowadzi bowiem do tego, że stronami indywidualnych stosunków pracy i partnerami rokowań ze związkami zawodowymi stają się subpodmioty w gruncie rzeczy niezdolne do samodzielnego podejmowania decyzji i ponoszenia odpowiedzialności prawnej<sup>31</sup>. W związku z powyższym w literaturze formułowany jest postulat powrotu do właścicielskiej koncepcji pracodawcy i umocnienia roli osobowości prawnej w charakterystyce podmiotu zatrudniającego przy zachowaniu niezbędnego marginesu do uznania za pracodawców ściśle określonych przepisami jednostek będących podmiotami prawa cywilnego - lecz nie mających osobowości prawnej<sup>32</sup>. Definicja pracodawcy konstruowana mogłaby być w związku z tym na wzór definicji podmiotu gospodarczego funkcjonujących w najnowszym ustawodawstwie gospodarczym<sup>33</sup>. Istotną sprawą byłoby też precyzyjne rozróżnienie pojęcia pracodawcy i zakładu

pracy rozumianego jako należąca do pracodawcy placówka zatrudnienia zarządzana przez kierownika zakładu pracy. Powyższe miałyby szczególne znaczenie w przypadku złożonych, wielozakładowych osób prawnych. Model właścicielski pozwala bowiem na uznanie, że pracodawcą wszystkich osób zatrudnionych w ich obrębie jest samo osoba prawna. W ten sposób zlikwidowana zostałaby sytuacja, w której osoba prawna, na której rzecz pracownicy świadczą pracę i z której majątku pokrywane są należne im świadczenia, nie jest w świetle prawa ich pracodawcą<sup>34</sup>.

#### E. Pracodawca w ujęciu ustawodawstw obcych.

W literaturze wskazuje się, iż właścicielska koncepcja pracodawcy znajduje powszechne odzwierciedlenie w regulacjach prawnych wysoko rozwiniętych państw zachodnich. Za pracodawcę uważa się osobę fizyczną lub prawną dla której pracownik wykonuje pracę lub osobę, przez którą pracownik jest zatrudniany na podstawie umowy o pracę - stąd istotna rola prawnego pojęcia umowy o pracę (stosunku pracy) dla zdefiniowania pojęcia pracodawcy. Fakt, iż dany pracodawca jest osobą fizyczną lub prawną, rozpatrywany jest w kontekście prawa cywilnego (np. gdy pracodawca jest spółką akcyjną) lub publicznego (np. gdy pracodawcą jest gmina). Dopuszcza się także występowanie w charakterze pracodawcy samodzielnych jednostek organizacyjnych nie mających osobowości prawnej.

W przedsiębiorstwie prowadzonym przez osobę fizyczną, pracodawca jest zarazem jego właścicielem i kierownikiem. Natomiast w przedsiębiorstwie prowadzonym przez osobę prawną pracodawca powierza bezpośrednie kierownictwo zatrudnionemu w tym celu dyrektorowi. Następuje więc oddzielenie pracodawcy - właściciela zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, od kierownika przedsiębiorstwa, zarządzającego majątkiem pracodawcy - właściciela i zatrudnionymi w nim pracownikami.

Należy ponadto zwrócić uwagę na dwie szczegółowe kwestie: pierwsza to umiejscowienie pracodawcy w złożonych jednostkach organizacyjnych zatrudniających pracowników, druga dotyczy zaś identyfikacji pracodawcy w przypadkach gdy ustawodawstwa obce posługują się terminologia prawnogospodarczą, a nie terminologią prawa pracy. W większych organizacjach gospodarczych stosunki pracy nawiązuje się zwykle na niższych szczeblach tych organizacji, natomiast stosunki własnościowe dotyczą danej jednostki organizacyjnej rozumianej jako całość (np. osoba prawna).

Mimo zatem, iż niekiedy w rozumieniu prawa pracy o pracodawcy mówi się w odniesieniu do wewnętrznych jednostek organizacyjnych, to jednak przepisy dotyczące np. wynalazczości pracowniczej sugerują raczej szerszą i bardziej elastyczną koncepcję pracodawcy (np. we Francji)<sup>35</sup>.

### 3. Pracodawca jako kategoria pojęciowa prawa autorskiego i wynalazczego - interpretacja.

Odnosząc powyższe rozważania do pojęcia pracodawcy funkcjonującego w prawie autorskim i wynalazczym należy na samym wstępie podkreślić, że termin ten stosowany jest przede wszystkim na oznaczenie podmiotu uprawnionego do określonych praw majątkowych do pracowniczego utworu/wynalazku. Wynika to z celu i funkcji unormowań zawartych w art. 20 ust. 2 pr. wyn. i art. 12 i 74 ust. 3 pr. aut., którym jest uregulowanie w sposób odmienny od zasad ogólnych kwestii nabycia praw majątkowych do szczególnej kategorii utworów/wynalazków jakimi są utwory/wynalazki pracownika. Kontekst prawnopracowniczy regulacji zawartej w przepisach wyrażający się w stwierdzeniu, iż dany utwór/wynalazek dokonany został przez pracownika w wyniku wykonania obowiązków ze stosunku pracy służy wskazaniu źródła uprawnień pracodawcy<sup>36</sup>. W przepisach prawa autorskiego i wynalazczego można wskazać także na takie uregulowania, z których wyprowadzić można szereg innych uprawnień pracodawcy związanych z procesem pracy twórczej (por. rozdział następny). Nie zmienia to jednak faktu, że konstrukcja pracodawcy w omawianych uregulowaniach bazuje przede wszystkim na jego podmiotowości w sferze obrotu majątkowego. Wobec braku definicji pracodawcy sformułowanej dla potrzeb analizowanych aktów prawnych, konstatacja powyższa sygnalizuje możliwość występowania problemów interpretacyjnych przy zastosowaniu do tego pojęcia definicji oraz wykładni przyjętej w prawie pracy.

Zastosowanie prawnopracowniczej definicji i wykładni pojęcia pracodawcy nie napotka, generalnie rzecz biorąc, na trudności w sytuacji, gdy pracodawcą będzie osoba fizyczna, jednolicie skonstruowana pod względem organizacyjnym osoba prawna czy też samodzielna jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, nie posiadająca osobowości prawnej, ale uczestnicząca w obrocie prawnym na podstawie przepisów szczególnych. Można uznać, że w tych przypadkach aspekt zarządczy oraz aspekt właścicielski pracodawcy pokrywają się. W związku z tym wskazanie podmiotu uprawnionego do nabycia praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika nie powinno rodzić

trudności. Pracodawca występujący na przykład jako podmiot autorskich praw majątkowych do efektu pracy twórczej zatrudnionych twórców jest tożsamy z pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

Sytuacja komplikuje się w przypadku podmiotów będących osobami prawnymi o złożonej strukturze organizacyjnej. Zgodnie z ukształtowaną w ramach zarządczego modelu pracodawcy wykładnią art. 3 k.p. przymiot pracodawcy będzie przysługiwać także wewnętrznym jednostkom organizacyjnym osób prawnych spełniającym określone warunki. Charakterystyka tego typu jednostek jako pracodawców w sensie prawnym koncentruje się, jak przedstawiło wyżej, na dwóch aspektach. Po pierwsze, zwraca się w niej uwagę na charakter tej jednostki jako zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (wyodrębnienia organizacyjne i materialne). W przypadku wyodrębnienia materialnego akcentuje się przede wszystkim możliwość ponoszenia przez tę jednostkę odpowiedzialności za zobowiązania majątkowe ze stosunku pracy. Po drugie, podkreśla się w niej uprawnienia pracodawcy związane z "zarządzaniem" stosunkiem pracy (nawiązanie, zmiana i rozwiązanie) i procesem pracy. Uprawnienia pracodawcy jako strony zobowiązaniowego stosunku pracy nabywającego prawa majątkowe do efektu pracy zatrudnianego pracownika oraz ponoszącego koszty jego zatrudnienia a także występującej w obrocie jako podmiot praw majątkowych wydają się schodzić w tej charakterystyce na plan dalszy, co można traktować jako przemieszczenie ich w stronę nadrzędnej struktury organizacyjnej - osoby prawnej<sup>37</sup>.

O "którego" pracodawcę chodzić więc będzie w przypadku nabycia praw majątkowych do utworów/wynalazków pracownika? Czy jest nim osoba prawna jako całość "zawierająca" w sobie pracodawcę zatrudniającego twórcę? Czy też jest nim bezpośrednio wewnętrzna jednostka organizacyjna traktowana jako pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p.? Konsekwentne zastosowanie zarządczej wykładni pojęcia pracodawcy wymagałoby uznania, iż podmiotem uprawnionym do praw majątkowych będzie wewnętrzna jednostka organizacyjna. Powyższe stwierdzenie wydaje się nie do przyjęcia w świetle zobowiązaniowego ujęcia stosunku pracy i faktu, że podmiot ten nie posiadając osobowości prawnej - ani nawet "klasycznej" ułomnej osobowości prawnej nie może nabywać tego typu praw. Tak więc, na przykład, będący w rozumieniu prawa pracy pracodawcą zakład wewnętrzny przedsiębiorstwa państwowego nie może nabyć praw majątkowych do utworów/wynalazków pracownika. Nie może tego zrobić także jednostka organizacyjna niepaństwowej osoby prawnej skoro w prawie cywilnym i handlowym nie występuje instytucja wewnętrznego, pełnego rozrachunku gospodarczego, zaś za zobowiązanie jednostek organizacyjnych osoby prawnej odpowiada

bezpośrednia osoba prawna, a wszystkie jej organy zaciągają zobowiązania w imieniu tejże osoby prawnej<sup>38</sup>!

Uzasadnienia dla powyższej tezy poszukiwać można w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak, w niepublikowanym wyroku z dn. 25 V 1976 r, IV PR 113/76, Sąd uznał, że w myśl §6 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 11 XII 1972 r w sprawie projektów wynalazczych (Dz.U. nr 54, poz. 351) twórcy pracowniczych projektów wynalazczych zobowiązani są do ich zgłoszenia w jednostce gospodarki uspołecznionej posiadającej osobowość prawną, jeżeli dokonali tych projektów w podległej jej jednostce organizacyjnej nie posiadającej osobowości prawnej. Z kolei zgodnie z wyrokiem z dn. 28 X 1987 r, IV PR 239/87, Sąd Najwyższy uznał, że w procesie o wynagrodzenie za pracowniczy wynalazek może występować tylko przedsiębiorstwo państwowe a nie jego wewnętrzna jednostka organizacyjna jako strona, która ma zdolność sądową wg art. 64 §1 k.p.c. W uzasadnieniu Sąd podniósł, że zgodnie z art. 124 §1 ustawy o wynalazczości, tylko przedsiębiorstwo państwowe, a nie jego wewnętrzna jednostka organizacyjna może być podmiotem praw i obowiązków wynikających z pracowniczej wynalazczości. "Dotyczy to w szczególności (...) korzystania z praw wyłącznych związanych z ochroną udzieloną im na te projekty"<sup>39</sup>. Jakkolwiek brzmienie przepisu art. 124 ust. 1 ustawy o wynalazczości zostało zmienione nowelizacją z 1992 r, to jego obecna treść, zgodnie z którą przepisy ustawy dotyczące podmiotów gospodarczych stosuje się do osób prawnych lub osób fizycznych w szczególności prowadzących działalność gospodarczą (w kontekście możliwych powiązań pomiędzy pojęciem podmiotu gospodarczego a pojęciem pracodawcy - por. niżej) nadaje przytoczonym orzeczeniom walor aktualności i wspiera tezę wykluczającą podmiotowość wewnętrznej, niesamodzielnej jednostki organizacyjnej pracodawcy w sferze praw majątkowych do utworów/wynalazków pracownika.

Konkludując, można więc przyjąć, że zarówno art. 12 i 74 ust. 3 pr. aut. jak i art. 20 ust. 2 pr. wyn. nie dotyczą pracodawców stanowiących część osób prawnych. Ponieważ zaś zgodnie z tymi przepisami prawa majątkowe do utworów/wynalazków pracownika przechodzą tylko na pracodawcę, to na gruncie ustalonej w doktrynie prawa pracy wykładni tego terminu należałoby uznać, iż nie nabędzie tych praw także osoba prawna, której częścią jest pracodawca - wewnętrzna jednostka organizacyjna zatrudniająca twórcę<sup>40</sup>! Rozwiązania tego problemu poszukiwać można w przyjęciu założenia, że przepisy praw autorskiego i wynalazczego operują szczególnym pojęciem pracodawcy, odpowiadającym modelowi właścicielskiemu<sup>41</sup>. W związku z tym, wykładnia tego pojęcia na gruncie

tych przepisów musi uwzględniać ich główny cel - czyli regulację nabycia praw majątkowych do utworów/wynalazków pracownika. Przyjmując założenie, iż współczesne polskie prawo pracy ewoluuje w stronę modelu właścicielskiego, możliwe jest prognozowanie momentu, w którym właścicielski model pracodawcy funkcjonujący w prawie autorskim i wynalazczym zsynchronizuje się z modelem reprezentowanym przez kodeks pracy<sup>42</sup>. Natomiast wydaje się, że de lege lata proponowana wyżej interpretacja jest zbyt skrajna jako prowadząca do prawnej i faktycznej niemożności nabycia przez pracodawcę - osobę prawną uprawnień majątkowych do utworów/wynalazków pracownika dokonanych w jego wewnętrznej jednostce organizacyjnej. Wyjściem w tej sytuacji byłoby przyjęcie interpretacji, zgodnie z którą w każdej sytuacji dokonania utworu lub wynalazku w warunkach określonych art. 12 i 74 ust. 3 pr. aut. przez art. 20 ust. 2 pr. wyn. w ramach niesamodzielnej wewnętrznej jednostki organizacyjnej (np. zakładu przedsiębiorstwa wielozakładowego) prawa majątkowe nabywane są przez pracodawcę reprezentującego nadrzędną strukturę organizacyjną, uprawnionego z tytułu posiadania osobowości prawnej do uczestniczenia w obrocie majątkowym, w tym także do korzystania zarobkowego z utworów/wynalazków. Ewentualne nakłady finansowe i organizacyjne ponoszone przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną w związku z procesem dokonywania utworów/wynalazków przez zatrudnionych tam twórców mogłoby być rekompensowane w ramach systemu rozliczeń wchodzącego w skład uregulowań o charakterze wewnątrzzakładowym (np. zakładowego układu zbiorowego, zakładowego regulaminu wynalazczości). W ramach tego typu unormowań rozstrzygnięta powinna być m.in. kwestia w jakim zakresie inne jednostki organizacyjne pracodawcy o złożonej strukturze mogą partycypować w efektach i kosztach działań twórczych realizowanych w jednej z nich, a także w jaki sposób i w jakim zakresie jednostka organizacyjna, która "wytworzyła" utwór/wynalazek pracownika partycypować będzie w korzyściach wynikających np. z wprowadzenia utworu do obrotu.

Z uregulowań zawartych w prawie wynalazczym wyprowadzić można jeszcze inną interpretację służącą ustaleniu podmiotu uprawnionego do wynalazku pracowniczego. Jak już wielokrotnie wskazano, na zasadzie art. 20 ust. 2 prawo do patentu na wynalazek dokonany przez twórcę w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przysługuje pracodawcy. Natomiast zgodnie z art. 20 ust. 3 w przypadku dokonania wynalazku przez twórcę przy pomocy podmiotu gospodarczego, podmiotowi temu przysługuje prawo korzystania z wynalazku we własnym zakresie. Zgodnie z powyższym relacje pomiędzy pracodawcą o złożonej strukturze a jego wewnętrzną

jednostką organizacyjną ukształtować można by tak, że jednostkę tę traktuje się jako podmiot udzielający zatrudnionemu twórcy pomocy przy dokonaniu wynalazku. Z tego tytułu jednostce tej przysługuje prawo do korzystania z wynalazku we własnym zakresie. Prawa majątkowe do tego wynalazku przechodziłyby natomiast na pracodawcę obejmującego swą strukturą tę jednostkę. Jednocześnie jednak w tym przypadku należałoby wykluczyć przewidzianą treścią art. 20 ust. 3 zdanie drugie możliwość umownego uregulowania przejścia w całości lub części praw do uzyskania patentu na wewnętrzną jednostkę organizacyjną.

Interpretacja taka faktycznie nie różni się wiele od przedstawionej wcześniej. Należy jednakże przy tym pamiętać, że treść art. 20 ust. 3 odnosi się do praw podmiotu gospodarczego świadczącego pomoc na rzecz twórcy - stąd możliwość skutecznego wyprowadzenia przedstawionej wykładni limitowana jest kwestią relacji pomiędzy zakresami pojęciowymi terminów: podmiot gospodarczy i pracodawca.

Podsumowując tę część rozważań, należy jeszcze raz podkreślić, że ustawodawca określając podmiot uprawniony do praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika za pomocą pojęcia „pracodawca” przypisuje mu szczególną, odbiegającą od ustalonej w prawie pracy treść. Przymiot pracodawcy łączony jest w prawie autorskim i wynalazczym z osobą fizyczną, osobą prawną ewentualnie samodzielną jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników - traktowanymi przede wszystkim jako uczestnicy obrotu majątkowego. Takie rozumienie terminu „pracodawca” odbiega od ustaleń przyjętych w prawie pracy co, z jednej strony, stanowić może przejaw osłabienia więzi tego prawa z prawem własności intelektualnej. Z drugiej zaś strony może być to traktowane jako wyraz wiązania praw majątkowych do utworów/wynalazków pracownika z podmiotami, które z racji posiadania prawnej i faktycznej możliwości uczestniczenia w obrocie, zdolne są do skutecznej i efektywnej ekonomicznie komercjalizacji utworów/wynalazków pracownika. Takie ich działania należy uznać za korzystne także z punktu widzenia interesów majątkowych pracowników.

#### 4. Pracodawca i podmiot gospodarczy jako pojęcia prawa wynalazczego.

Analiza pojęcia podmiotu gospodarczego napotyka na trudności związane z faktem jego wieloznaczności mającej swe źródło w pochodzeniu tego terminu (prawo administracyjne) i jego późniejszym rozprzestrzenieniem się na inne gałęzie prawa (- prawo cywilne, układowe, wynalazcze i

inne). Za normatywny pierwowzór tego pojęcia uznaje się określenie zawarte w art. 2 ust. 2 ustawy z dn. 23 XII 1988 o działalności gospodarczej<sup>43</sup>, zgodnie z którym podmiotem gospodarczym jest osoba fizyczna, osoba prawna a także jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, jeżeli jej przedmiot działania obejmuje prowadzenie działalności gospodarczej. Działalnością gospodarczą w rozumieniu ustawy jest zaś działalność wytwórcza, budowlana, handlowa i usługowa prowadzona w celach zarobkowych i na własny rachunek podmiotu prowadzącego taką działalność (art. 2 ust. 1 ustawy o działalności gospodarczej). Tak definiowany podmiot gospodarczy może zatrudniać pracowników w nieograniczonej liczbie i bez pośrednictwa organów zatrudnienia (art. 5 ustawy o działalności gospodarczej).

Zakres pojęciowy terminu "podmiot gospodarczy" w ustawie o działalności gospodarczej różni się więc od znaczenia przypisywanego mu w prawie wynalazczym. Jak już wspomniano, zgodnie z treścią art. 124 ust. 1 pr. wyn. przepisy dotyczące podmiotów gospodarczych stosuje się do osób prawnych i fizycznych w szczególności prowadzących działalność gospodarczą. Z kolei np. w ustawie o ochronie topografii układów scalonych pojęcie podmiotu gospodarczego definiowane jest niejako pośrednio poprzez określenie uprawnionego do rejestracji topografii układu scalonego, którym może być osoba fizyczna lub prawna (art. 4 pkt 4). Należałoby więc uznać, że zgodnie z regulacją zawartą w przepisach prawa wynalazczego i o ochronie topografii układów scalonych, podmiot gospodarczy wyróżniany jest nie tylko ze względu na działalność gospodarczą, ale także inne nie sprecyzowane bliżej rodzaje działalności o charakterze generalnie pozagospodarczym. Pojęcie podmiotu gospodarczego jest więc na gruncie prawa wynalazczego pojęciem pojemniejszym obejmującym swym zasięgiem szerszy krąg podmiotów. Powyższe nie musi jednak oznaczać zdecydowanego przeciwstawienia ujęć podmiotu gospodarczego w prawie wynalazczym i w ustawie o działalności gospodarczej. Zgodnie bowiem z uchwałą Sądu Najwyższego z dn. 6 XII 1991 r, III CZP 117/91, jakkolwiek każda działalność gospodarcza zmierza do realizacji konkretnego celu i podlega określonym regułom ekonomicznym, to celem tym nie zawsze jest osiągnięcie zysku. Istotną rolę odgrywa tu zasada gospodarności, która oznacza prowadzenie danej działalności "w sposób właściwy dobru gospodarzowi". Prowadzenie działalności gospodarczej w celu osiągnięcia zysku nie jest więc regułą<sup>44</sup>. Przyjęcie elastyczniejszej formuły działalności gospodarczej pozwalałoby więc, aby biorąc pod uwagę ten akurat aspekt charakterystyki pojęcia podmiotu gospodarczego, uznać tożsamość tego terminu w prawie wynalazczym i w ustawie o działalności gospodarczej.

Istotniejszą różnicą w ujmowaniu podmiotu gospodarczego w omawianych przepisach jest wyłączenie przez przepis art. 124 ust. 1 pr. wyn. z zakresu pojęciowego analizowanego terminu jednostek organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej. Warto dodać, że podobnie ustawodawca postąpił w przypadku innych, występujących w prawie własności intelektualnej pojęć, które co do zasady uznać można za odpowiedniki pojęcia podmiotu gospodarczego. I tak, wg art. 5 ustawy z dn. 31 I 1985 r o znakach towarowych przedsiębiorstwem jest osoba fizyczna lub prawna uprawniona do prowadzenia działalności gospodarczej w dziedzinie produkcji, handlu i usług. Z kolei, według art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dn. 24 XI 1995 r<sup>45</sup> o nasiennictwie hodowcą uprawnionym do rejestracji odmiany oryginalnej rośliny jest "osoba", która m.in. jest właścicielem roślin tej odmiany i niezbędnej dokumentacji. W uchylonej ustawie z dn. 10 X 1987 r o nasiennictwie „hodowca określany był jako osoba prawna lub fizyczna. Dość enigmatyczne pojęcie "osoby" w ustawie z dn. 24 XI 1995 r należy chyba zatem rozumieć także jako obejmujące te dwie kategorie<sup>46</sup>. Przeciwnie, w ustawie z dn. 16 IV 1993 r o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji termin "przedsiębiorca" uznawany w literaturze za odpowiednik pojęć "podmiot gospodarczy" czy "przedsiębiorstwo" (w znaczeniu podmiotowym)<sup>47</sup> definiowany jest jako osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nie mająca osobowości prawnej, która prowadząc, chociażby ubocznie, działalność zarobkową lub zawodową, uczestniczy w działalności gospodarczej. Ujęcie to wydaje się na swój sposób integrować pojęcie podmiotu gospodarczego występujące w ustawie o działalności gospodarczej oraz we wskazanych wyżej aktach prawnych z zakresu własności intelektualnej, jakkolwiek nie może być mowy o uznaniu go za identyczne z przedstawionymi<sup>48</sup>.

Wyjaśniając relacje zachodzące na gruncie prawa wynalazczego pomiędzy terminami „pracodawca” i „podmiot gospodarczy”, należy zauważyć, że ustawodawca wydaje się traktować te dwa pojęcia jako tożsame<sup>49</sup>. Świadczyć ma o tym fakt, iż w przepisach ustawy z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości (w wersji przyjętej po nowelizacji dokonanej w 1992 r) pojęcia te są używane zamiennie. Można tu wskazać po pierwsze na: art. 20 ust. 2 i 3 określający podmioty inne niż twórcze wynalazku uprawnione do patentu. Z kolei art. 60 ust. 2 wymienia kierownika podmiotu gospodarczego, w którym są lub były prowadzone prace nad wynalazkiem tajnym. Kontekst tego przepisu sugeruje, że kierownik podmiotu gospodarczego może być utożsamiony z kierownikiem zakładu pracy (pracodawcy) w ujęciu przedmiotowym (kierownik podmiotu gospodarczego na równi z wynalazcą i osobami pracującymi przy wynalazku w tym podmiocie gospodarczym zobowiązani są

do zabezpieczeń tajności wynalazku). Zgodnie zaś z treścią art. 98a ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 2 twórca wynalazku dokonanego w wyniku dokonywania obowiązków ze stosunku pracy, do którego prawo majątkowe nabył pracodawca, ma prawo do wynagrodzenia za korzystanie z tego wynalazku przez podmiot gospodarczy, któremu przysługuje prawo do patentu (pracodawca=podmiot gospodarczy). W literaturze podniesiono ponadto, że celem dla którego wprowadza się i definiuje (art. 124 ust. 1 pr. wyn.<sup>50</sup>) w prawie wynalazczym pojęcie podmiotu gospodarczego jest wskazanie podmiotu uprawnionego do uzyskania i dysponowania prawem wyłącznym<sup>51</sup>. W ujęciu teleologicznym funkcja tego pojęcia jest więc identyczna z funkcją pojęcia pracodawcy z art. 20 ust. 2 pr. wyn.! Warto w związku z tym zauważyć, że w niektórych projektach ustawy "prawo własności przemysłowej" projektodawcy regulując kwestię nabycia praw do wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów przemysłowych oraz topografii układów scalonych dokonanych przez twórcę w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy używają w niektórych wersjach tego projektu, dosyć osobliwej konstrukcji gramatycznej ustalając, że uzyskanie prawa wyłącznego do tego typu rozwiązań "przysługuje pracodawcy (podmiotowi gospodarczemu)... chyba że strony ustaliły inaczej". Powyższa konstrukcja zdaniowa wydaje się oznaczać postawienie pomiędzy tymi pojęciami znaku równości. Ten kierunek zmian w prawie własności przemysłowej wydaje się mieć trwały charakter na co wskazuje kolejna definicja podmiotu gospodarczego zawarta w projekcie z dn. 29 XII 1995 r, zgodnie z którą podmiotem tym jest osoba fizyczna, prawna, a także jednostka organizacyjna nie mająca osobowości prawnej. Dodawania kryterium prowadzenia działalności gospodarczej jak wytwórcza, budowlana, handlowa lub usługowa stanowi zaś wyraźne odwołanie się projektodawców do określenia podmiotu gospodarczego w ustawie o działalności gospodarczej<sup>52</sup>. Zgadzając się z poglądami, zgodnie z którymi interpretacja samych tylko przepisów ustawy o wynalazczości może pozwolić na sformułowanie wniosku o tożsamości pojęć podmiotu gospodarczego i pracodawcy tam występujących należy zauważyć, że pojęcia te mają inną genezę i funkcję w szeroko rozumianym obrocie prawnym. Dlatego też utożsamianie ich może prowadzić do niepożądanych konsekwencji teoretycznych (naruszenie zasady czystości konstrukcji prawnych) i praktycznych (problem identyfikacji podmiotu uprawnionego i zobowiązanego z tytułu prawa do patentu na wynalazek powstały w wyniku wykonywania obowiązków prawniczych)<sup>53</sup>. Ustawa z dn. 23 XII 1988 r o działalności gospodarczej definiuje podmiot tej właśnie działalności. W ujęciu genetycznym odpowiada on instytucji "przedsiębiorcy" lub "kupca" w rozumieniu kodeksu handlowego<sup>54</sup>. Termin ten nawiązuje do tradycyjnej, cywilnoprawnej

konstrukcji "zdolności prawnej" czy "podmiotowości" służącej celom i potrzebom udziału w obrocie gospodarczym<sup>55</sup>. Ustawa o wynalazczości wzmacnia ten aspekt charakterystyki podmiotu gospodarczego, włączając w zakres tego pojęcia tylko osoby fizyczne i prawne. Pojęcie pracodawcy, jak już powiedziano, wyróżnia się w swym podstawowym znaczeniu ze względu na pracowniczy stosunek pracy (określenie strony stosunku pracy). Niesie więc ono za sobą specyficzną, prawnopracowniczą treść i służy obsłudze rodzajów odmiennych stosunków społecznych. Aspekt uczestnictwa w obrocie majątkowym nie jest konieczny dla uznania podmiotowości danej osoby fizycznej czy jednostki organizacyjnej w obszarze prawa pracy, co wyraża się m.in. w podkreślanym, zgodnym z zarządczym modelem pracodawcy, osłabieniu znaczenia osobowości prawnej w charakterystyce podmiotowej pracodawcy występującego w formie jednostki organizacyjnej<sup>56</sup>.

Utożsamiając pojęcie pracodawcy z pojęciem podmiotu gospodarczego należy zatem pamiętać o tym, że w prawie pracy przymiot pracodawcy przysługuje także wyodrębnionym jednostkom organizacyjnym nie posiadającym osobowości prawnej, wchodzącym w skład szerszej struktury organizacyjnej (por. wyżej). Ustawa o wynalazczości - inaczej niż ustawa o działalności gospodarczej, wyłącza tego typu jednostki z zakresu pojęciowego podmiotu gospodarczego. Przyjęty w art. 124 ust. 1 dychotomiczny podział podmiotów gospodarczych wyłącza zatem możliwość odniesienia zakresu tego pojęcia do wewnętrznych jednostek organizacyjnych, które - mimo, że wyposażone w przymiot pracodawców nie są ani osobami fizycznymi ani prawnymi<sup>57</sup>. Oznacza to, że przy założeniu tożsamości pojęciowej podmiotu gospodarczego wg art. 124 ust. 1 pr. wyn. i pracodawcy wg art. 20 ust. 2 pr. wyn., ustawodawca przyjął szerszą i pojemniejszą koncepcję pracodawcy niż wynikająca z kodeksu pracy<sup>58</sup>. Koncepcja ta odpowiada przedstawionemu wyżej właścicielskiemu modelowi pracodawcy.

Powyższe pozwala na sformułowanie tezy, zgodnie z którą w przypadku podmiotów gospodarczych o złożonej strukturze organizacyjnej zarówno stosunki pracy jak i wzajemne zobowiązania stron wynikające z tych stosunków, powstawać będą na niższych szczeblach organizacji, zaś stosunki majątkowe związane z prawem do rezultatu pracy stanowiącego wynalazek lub wzór użytkowy dotyczyć będą podmiotu gospodarczego jako całości. Oznacza to, po pierwsze, że prawo do patentu lub prawo do uzyskania prawa ochronnego na wzór użytkowy dokonany przez pracownika w wykonaniu obowiązków ze stosunku pracy nabywa podmiot gospodarczy jako całość. Podobnie, tylko podmiot gospodarczy jako całość może być stroną umowy o udzielenie pomocy przy dokonaniu

wynalazku, a co za tym idzie nabyć prawo do korzystania z wynalazku we własnym zakresie. Dalej, obowiązek zapewnienia tajności wynalazku rozciąga się na cały podmiot gospodarczy i wszystkie jego jednostki organizacyjne. Obowiązek ten realizowany ma być przez kierownika nadrzędnego w strukturze hierarchii zarządzania danym podmiotem gospodarczym. Decyzja o uznaniu danego rozwiązania za projekt racjonalizatorski podejmowana ma być także na szczeblu podmiotu gospodarczego, jakkolwiek rozwiązanie takie wydaje się klócić z lokalnym charakterem racjonalizacji (art. 83 pr. wyn.). Dalej, na podmiocie gospodarczym jako całości ciąży majątkowy obowiązek wypłaty twórcy wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku, wzoru użytkowego i projektu racjonalizatorskiego. Przeciwnie podmiotowi gospodarczemu a nie przeciwko wewnętrznej jednostce organizacyjnej skierowane też być może żądanie twórcy odpowiedniego podwyższenia wynagrodzenia lub zapłaty, jeżeli jest ona rażąco niska w stosunku do korzyści osiąganych przez podmiot gospodarczy (art. 100 pr. wyn.). Także przeciwko podmiotowi gospodarczemu rozumianemu zgodnie z art. 124 ust. 1 pr. wyn. twórca kierować będzie roszczeniem o wynagrodzenie za korzystanie z jego projektu (art. 98a ust. 1 w zw. z art. 110 ust. 1 pr. wyn.).

W uzupełnieniu powyższych rozważań warto dodać, że w obszarze prawa własności intelektualnej możliwe jest także odmienne podejście do problematyki wewnętrznej jednostki organizacyjnej podmiotu gospodarczego. Ustawa z 16 IV 1993 r o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji zalicza do grupy przedsiębiorców jednostki organizacyjne nie mające osobowości prawnej. W związku z tym, w literaturze wyrażono pogląd, zgodnie z którym regulacja taka stwarza podstawy do odniesienia tego pojęcia również do wyodrębnionych, wewnętrznych zakładów pracy wchodzących w skład struktury przedsiębiorstwa wielozakładowego wyposażonego w osobowość prawną<sup>59</sup>. Wskazano przy tym, że Sąd Najwyższy na tle treści art. 479<sup>7</sup> k.p.c. stanowiącego, iż w postępowaniu przed sądem gospodarczym zdolność sądową mają także podmioty gospodarcze będące jednostkami organizacyjnymi nie mającymi osobowości prawnej, jeżeli ich przedmiot działania obejmuje prowadzenie działalności gospodarczej uznał, że zakłady na wewnętrznym rozrachunku, ale działające na własny rachunek wymagający odrębnych rozliczeń własnej działalności gospodarczej, mają status podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Tego typu jednostki mają zdolność sądową w postępowaniu przed sądem gospodarczym<sup>60</sup>. Przyjęcie założenia, że sprawy związane z czynami nieuczciwej konkurencji, przynajmniej w znacznej części, są roszczeniami wypełniającymi znamiona spraw gospodarczych, w świetle powyższego orzeczenia oznaczałoby, że zarówno stosunki

pracy, jak i wynikające z nich zobowiązania oraz stosunki majątkowe związane z dokonaniem czynu nieuczciwej konkurencji, mogą dotyczyć każdej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa wielozakładowego, która działa na swój rachunek wymagający odrębnych rozliczeń własnej działalności gospodarczej. Tak więc, na tle rozwiązań przyjętych przez ustawę o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji samodzielny zakład wchodzący w skład osoby prawnej, mógłby być uznany za przedsiębiorcę uprawnionego do występowania na zewnątrz z roszczeniem z zakresu tej ustawy<sup>61</sup>. Należy jednak pamiętać, że powyższe stanowisko S.N. spotkało się w literaturze z krytyką, w ramach której podniesiono m.in., iż ustawodawca wyróżniając w ustawie o działalności gospodarczej trzy kategorie podmiotów gospodarczych (podobnie jak w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji - J.B.) wyraźnie przeciwstawia osoby prawne i fizyczne trzeciej kategorii jaką są jednostki organizacyjne. Może to oznaczać uznanie tychże jednostek nie posiadających osobowości prawnej za podmiot gospodarczy tylko wówczas, gdy nie wchodzi one w skład osoby prawnej<sup>62</sup>.

## 5. Instytucja jako podmiot praw majątkowych do utworów pracownika.

### A. Instytucja naukowa.

Obowiązujące ustawodawstwo z zakresu prawa autorskiego nie podaje, wzorem poprzednich uregulowań, definicji "instytucji naukowej". Należy zgodzić się z przyjętymi wcześniej w doktrynie poglądami, zgodnie z którymi instytucja naukowa jest podmiotem wyróżnionym ze względu na kryteria materialnoprawne (rodzaj działalności, zadania do realizacji których instytucja została powołana)<sup>63</sup>. Krytycznie należałoby się odnieść do przyjętej wcześniej charakterystyki instytucji jako pojęcia odnoszącego się wyłącznie do zakładów państwowych cechujących się: 1) trwałym wyodrębnieniem organizacyjnym środków osobowych i rzeczowych, 2) względną samodzielnością w zakresie realizowania zadań w dziedzinach innych niż gospodarcze (szeroko rozumiana działalność socjalno-kulturalna, oświatowa i naukowa), 3) mniej lub bardziej wyraźną formę finansowania z budżetu<sup>64</sup>. W obecnym ustroju społeczno-gospodarczym wydaje się konieczne objęcie pojęciem instytucji także innych niż państwowe jednostek organizacyjnych, w tym również takich, które w ogóle nie posiadają powiązań finansowych z budżetem. Wskazać tu należy np. na możliwość powoływania niepaństwowych szkół wyższych<sup>65</sup>. Możliwe też wydaje się prowadzenie działalności naukowej w

innych formach prawnych (np. jako podmiot gospodarczy czy wydzielona jednostka naukowa podmiotu gospodarczego). Nie wydaje się więc możliwym wyczerpujące przedstawienie typologii instytucji naukowych. Jakiegokolwiek wyliczenia muszą mieć charakter przykładowy. W oparciu o ustawę z dn. 25 VII 1985 r o jednostkach badawczo-rozwojowych<sup>66</sup> można pokusić się o ogólne przedstawienie jednostek, które zakwalifikować można do kategorii instytucji naukowych. Zgodnie z art. 1 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy jednostką badawczo-rozwojową jest państwowa jednostka organizacyjna wyodrębniona pod względem prawnym, organizacyjnym i ekonomiczno-finansowym, tworzona w celu prowadzenia badań naukowych i prac badawczo-rozwojowych. Zakres działania jednostki naukowo-badawczej zostaje sprecyzowany dalej w art. 2 ustawy. Istotne jest to, że zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 3 jednostki te mogą prowadzić produkcję aparatury i urządzeń, a także podejmować inną działalność gospodarczą bądź usługową na potrzeby kraju i eksportu w zakresie objętym przedmiotem ich działalności. Zgodnie z przepisami ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych przymiot ten służy:

- 1). instytucjom naukowo-badawczym,
- 2). ośrodkom badawczo-rozwojowym, centralnym laboratorium i innym jednostkom, których podstawowym działaniem jest prowadzenie działalności o której wspomniano wyżej,
- 3). w razie przekształcenia jednostki badawczo-rozwojowej w przedsiębiorstwo państwowe lub włączenie jej do takiego przedsiębiorstwa, przedsiębiorstwo państwowe wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki jednostki badawczo-rozwojowej, przechodzą na nie również z mocy ustawy uprawnienia i obowiązki jednostki badawczo-rozwojowej wynikające z decyzji administracyjnych. Takie przekształcenie omawianej jednostki może mieć miejsce w przypadku, jeżeli nie wykonuje ona zadań, wykonuje je nieefektywnie, albo gdy przemawiają za tym trwałe i wymierne korzyści ekonomiczne (art. 7 ust. 1, 8 ust. 1),
- 4). jednostka badawczo-rozwojowa może być przekształcona w spółkę na mocy przepisów o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (art. 10 ust. 1),
- 5). właściwy minister w uzgodnieniu z Przewodniczącym K.B.N. oraz Ministrem Finansów może na wniosek osoby fizycznej, która w ramach prowadzonej działalności gospodarczej utworzy jednostkę organizacyjną realizującą zadania jednostki badawczo-rozwojowej, zastosować do tej jednostki określone przepisy ustawy (art. 74 ust.3),

6). wszystkie (lub niektóre) przepisy ustawy mogą być rozciągnięte na zakład badawczo-rozwojowy będący wyodrębnoną jednostką wielozakładowego przedsiębiorstwa państwowego (prowadzącą działalność jaka przypisana jest jednostkom badawczo-rozwojowym, Art. 75).

Wyliczenie to uzupełnić należałoby o uczelnie państwowe i niepaństwowe, do podstawowych zadań których należy m.in. prowadzenie badań naukowych lub twórczej pracy artystycznej (art. 1 ustawy z dn. 12 IX 1990 r o szkolnictwie wyższym) oraz placówki PAN. Inne państwowe i niepaństwowe jednostki organizacyjne mogą zostać uznane za instytucje naukowe, jeżeli prowadzą działalność naukową. Na podstawie wyżej przedstawionych regulacji prawnych należałoby jednakże uznać, że działalność naukowa musi stanowić główny (podstawowy) lub jeden z podstawowych kierunków działania danego podmiotu<sup>67</sup>. Jednostki badawczo-rozwojowe tworzone są "w celu prowadzenia badań naukowych", inne jednostki są jednostkami badawczo-rozwojowymi jeżeli ich "podstawowym działaniem" jest prowadzenie działalności przypisywanej tego typu jednostkom przez ustawę, do podstawowych zadań szkół wyższych należy prowadzenie badań naukowych. Z podstawowego charakteru działalności naukowej musi wynikać także wymóg, aby działalność ta miała trwały, niekoniunkturalny charakter.

Z analizy materiału normatywnego zawartego w ustawie z dn. 4 II 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych wynika, iż pojęcie instytucji naukowej występuje w art. 14 ust. 1 i 2 w dwojakim kontekście. Po pierwsze, instytucja naukowa jest stroną umowy o pracę zawierającej zestaw obowiązków obligujących pracownika tej instytucji do stworzenia utworu naukowego. Po drugie, instytucja naukowa występuje we wskazanym przepisie jako podmiot określonych praw do utworu naukowego pracownika (pierwszeństwo publikacji tego utworu, prawo korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze, prawo udostępniania materiału naukowego osobom trzecim) wynikających z ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Akcentując w interpretacji terminu "instytucja naukowa" kontekst pierwszy uznać należy jego tożsamość z pojęciem pracodawcy wg art. 3 k.p.

Odnosząc powyższe do kontrowersyjnego zagadnienia wewnętrznego zakładu pracy należy podnieść, iż np. na podstawie przytoczonych wyżej przepisów ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych istnieje możliwość uznania takiego zakładu za instytucję naukową np. gdy na wniosek osoby fizycznej, która w ramach prowadzonej działalności gospodarczej utworzy jednostkę organizacyjną realizującą zadania jednostki badawczo-rozwojowej, odpowiedni organ zastosuje do tej

jednostki określone przepisy tej ustawy lub gdy wszystkie przepisy ustawy będą rozciągnięte na zakład badawczo-rozwojowy będący wyodrębnioną jednostką wielozakładowego przedsiębiorstwa państwowego, prowadzącą działalność przypisaną jednostkom badawczo-rozwojowym.

Niezależnie od przytoczonych wyżej unormowań decydujący wydaje się być rodzaj prowadzonej przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną działalności - oraz jej zakres (działalność naukowa jako podstawowa działalność jednostki). Dodatkowym argumentem będzie wyrażony w literaturze pogląd, zgodnie z którym przepisy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji znajdują zastosowanie m.in. do szkół wyższych, instytutów naukowo-badawczych, jeżeli występują one w obrocie gospodarczym. Oznacza to włączenie instytucji naukowej do zakresu pojęciowego terminu przedsiębiorcy obejmującego osoby fizyczne, prawne i jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej<sup>68</sup>, jako że np. jednostki badawczo-rozwojowe mogą prowadzić działalność gospodarczą na zasadach określonych w ustawie, zaś szkoła wyższa może prowadzić wydzieloną działalność gospodarczą, jeżeli statut uczelni przewiduje prowadzenie takiej działalności (art. 23 ust. 2 pkt 3 ustawy o szkolnictwie wyższym). Powyższe wskazuje na możliwość objęcia instytucji naukowej zakresem terminu podmiot gospodarczy np. wtedy gdy przepisy ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych dopuszczają przekształcenie takiej jednostki w spółkę lub też gdy zakresem tej ustawy objęta jest jednostka organizacyjna prowadząca działalność badawczo-rozwojową w ramach działalności gospodarczej osoby fizycznej (pojęcie podmiotu gospodarczego według ustawy o działalności gospodarczej obejmuje także jednostki nie posiadające osobowości prawnej). Z drugiej jednakże strony trzeba pamiętać, że na przykład państwowe uczelnie wyższe są osobami prawnymi zaś możliwość tworzenia uczelni niepaństwowych łącznie jest z osobami fizycznymi i prawnymi. Wynikałoby z tego, że w przypadku tego typu jednostek przymiot instytucji naukowej (i pracodawcy) nie może być, generalnie rzecz biorąc wiązany z wewnętrznymi, niesamodzielnymi i pozbawionymi osobowości prawnej jednostkami organizacyjnymi.

W rozwiązaniu zarysowanych wyżej problemów interpretacyjnych należy jeszcze raz podkreślić, że podstawową funkcją przepisów art. 14 ust. 1 i 2 jest ustalenie podmiotu uprawnionego do korzystania z pracowniczego utworu naukowego w określony w tym artykule sposób. Ponieważ prawo pierwszeństwa publikacji art. 14 ust. 1 jest prawem majątkowym o charakterze bezwzględny (pracodawca - instytucja naukowa może wystąpić przeciwko każdemu, kto je narusza) oraz łączy się z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia na rzecz zatrudnionego twórcy utworu naukowego -

przysługiwać powinno podmiotowi zdolnemu zarówno do występowania z roszczeniami jak i ponoszenie odpowiedzialności majątkowej. Jak wynikałoby zatem ze zbiorczo potraktowanych przepisów prawa autorskiego, ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych i kodeksu pracy, podmiotem tym będzie osoba fizyczna, osoba prawna lub samodzielna jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, uprawniona do występowania w obrocie majątkowym.

Jezeli chodzi o prawo instytucji naukowej do korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze pracownika oraz prawo udostępniania tego materiału osobom trzecim to wydaje się, że istnieją pewne przesłanki pozwalające wiązać te uprawnienia z wewnętrzną jednostką organizacyjną osoby prawnej (pracodawcy). Prawo do korzystania z materiału naukowego określone jest w doktrynie jako użytek własny, korzystanie na potrzeby własne (wewnętrzne) pracodawcy. Przykładowo, chodzić może o udostępnianie go własnym pracownikom dla celów badawczych lub dydaktycznych<sup>69</sup>. Powyższe podkreśla "lokalny", wynikający z zadań czy też tematyki naukowej realizowanej w danej jednostce organizacyjnej charakter tego uprawnienia. Ze specyfiki tychże zadań czy tematyki wynikać może to, że siłą rzeczy, materiały naukowe powstałe w ich realizacji nie są przydatne - ani innym, realizującym inne tematy naukowe jednostkom organizacyjnym instytucji naukowej - ani tejże instytucji naukowej rozumianej jako pewna całość (osoba prawna).

Podobnie "wewnętrzny" charakter może mieć uprawnienia do udostępnienia materiału naukowego osobom trzecim. Uprawnienie do udostępnienia go innym jednostkom instytucji naukowej można by przypisać zatem wewnętrznej jednostce organizacyjnej, w której pracownik dokonał utworu. Podobnie w przypadku umiejscowienia "osób trzecich" poza strukturą instytucji naukowej, jakkolwiek w tym przypadku można zakładać istnienie uprawnienia instytucji naukowej rozumianej jako jednostka nadrzędna.

W charakterystyce instytucji naukowej dokonywanej na podstawie przepisów art. 14 ust. 2 pr. aut. trzeba jednakże zwrócić uwagę na fakt, iż strony w drodze umowy mogą ustalić, że twórcy przysługiwać będzie jednak wynagrodzenie. Umowę tę należy rozumieć albo jako podstawę prawną nawiązania stosunku pracy albo jako jedno z postanowień (lub klauzul autonomicznych) zamieszczonych w akcie kreującym stosunek pracy. Na gruncie zarządczego modelu pracodawcy, umowa taka mogła być nawiązana na szczeblu wewnętrznej jednostki organizacyjnej, uprawnienia z art. 14 ust. 2 nadal więc można przypisywać tejże jednostce. Według właścicielskiej koncepcji

pracodawcy zaś istotny będzie problem podmiotu ponoszącego koszty wynagrodzenia wypłaconego twórcy utworu naukowego - a także odpowiadającego majątkowo w sytuacji naruszania warunków umowy. W tym przypadku instytucją naukową wg art. 14 ust. 2 pr. aut. będzie raczej nadrzędna struktura organizacyjna wyposażona w prawo uczestniczenia w obrocie majątkowym. Należy także zwrócić uwagę, że uprawnienia instytucji naukowej (pracodawcy) wynikające z art. 14 ust. 2 są uprawnieniami majątkowymi o charakterze względnym, tzn. są one skuteczne tylko w stosunku do podmiotu autorskich praw majątkowych (tj. twórcy materiału naukowego). Pracodawca korzystając we własnym zakresie z materiału naukowego lub udostępniając go osobom trzecim zwłaszcza efekt pracy zatrudnionego twórcy (aspekt majątkowy).

Sytuację, w której twórca uniemożliwiłby pracodawcy korzystanie z materiału naukowego należałoby ocenić w świetle kodeksowej definicji stosunku pracy jako niewykonanie zobowiązania. Konsekwencją tego może być rozwiązanie stosunku pracy. W związku z powyższym, kwalifikacje danej jednostki organizacyjnej jako instytucji naukowej według art. 14 ust. 2 wiązać należy z tym szczeblem organizacyjnym instytucji, który uprawniony jest do dokonywania czynności związanych z nawiązaniem, zmianą i rozwiązaniem stosunku pracy.

## **B. Instytucja kultury.**

Rozważania dotyczące pojęcia instytucji naukowej uzupełnić należy o problematykę kolejnej kategorii jednostek wyróżnianych ze względu na kryterium rodzaju prowadzonej działalności jaką są instytucje kultury. Zgodnie z ustawą z dn. 25 X 1991 r o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej<sup>70</sup> celem statutowym instytucji kultury jest tworzenie, upowszechnianie i ochrona kultury (art. 8 ust. 1). Wymienione sfery aktywności mieszczą się w zbiorczej kategorii działalności kulturalnej (art.1). Powyższe wskazuje wyraźnie na potencjalną podmiotowość instytucji kultury w prawie autorskim. Instytucja taka zatrudniając twórców i artystów wykonawców będzie pracodawcą w rozumieniu art. 12 i art. 92 w zw. z art. 12 ustawy w prawie autorskim i prawach pokrewnych. Odnosząc prawnopracowniczą interpretację pojęcia pracodawcy do instytucji kultury należy zwrócić uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 działalność kulturalną jako taką prowadzić mogą osoby prawne, osoby fizyczne oraz jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej na zasadach określonych w ustawie z dn. 23 XII 1988 r o działalności

gospodarczej. Uregulowanie to, odwołujące się wprost do konstrukcji podmiotu gospodarczego odnieść można także do konstrukcji pracodawcy według art. 3 k.p. Po drugie zaś, co wydaje się istotniejsze, zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, instytucja kultury jest co do zasady osobą prawną (uzyskuje tę osobowość z chwilą wpisu do rejestru). Powyższe pozwala na pełne utożsamienie pojęć pracodawcy według art. 3 k.p., art. 12 pr. aut. i instytucji kultury. Ustawa z dn. 25 X 1991 r. nie rozstrzyga natomiast kwestii instytucji kultury o strukturze złożonej. Należy w związku z tym przyjąć, że wyposażenie instytucji kultury w osobowość prawną przesądza o pozbawieniu jej wewnętrznych jednostek organizacyjnych będących pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. - przymiotu pracodawcy w rozumieniu art. 12 pr. aut. Prawa majątkowe do utworów i artystycznych wykonań dokonanych w wewnętrznej jednostce organizacyjnej instytucji kultury przypadną więc tej instytucji jako osobie prawnej.

## PRZYPISY

1. por. ustawa z dn. 4 II 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych, Dz.U. 1994 r, nr 24, poz. 301 oraz ustawa z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości po nowelizacji z 30 X 1992 r, tekst jedn. Dz.U. 1993, nr 26, poz. 117. Warto dodać, że termin "pracodawca" w odniesieniu do podmiotu zawłaszczającego efekt pracy twórczej pracownika stosowany jest także przez ustawę z dn. 30 X 1992 r o ochronie topografii układów scalonych (art. 8 ust. 2) - Dz.U. 1992, nr 100, poz. 498;
2. pojęciem zamawiającego posługuje się także ustawa o ochronie topografii układów scalonych (art. 8 ust.2);
3. Dz.U. 1985, nr 5 poz. 17, z późn. zm.;
4. Dz.U. 1993, nr 47, poz. 211;
5. podkreśla to m.in. J. Błeszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych*, PUG nr 12/1994, s.33 i n., por. też M. Byrska, *Ochrona programu komputerowego w nowym prawie autorskim*, W-wa 1994, s. 46 i in.;
6. por. Rozp. R.M. z dn. 20 XI 1974 w sprawie stosunków pracy, w których pracodawca jest osobą fizyczną, Dz.U. 1974, nr 45, poz. 272;
7. por. projekt ustawy o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw; Druki Sejmowe nr 368-A i 379-A z dn. 12 V 1994, por. też Z. Hajn, *Definicje pracodawcy*, PiP 1994/12, s.54;
8. Dz.U. 1994, nr 113, poz. 574;
9. Dz.U. 1995, nr 1, poz. 1;
10. Dz.U. 1995, nr 55, poz. 236;
11. wydaje się, że w zbliżony sposób pracodawca rozumiany jest na gruncie ustawy z dn. 23 XII 1988 o działalności gospodarczej, por. art. 2 ust. 2 w związku z art. 5 tej ustawy;
12. Dz.U. 1991, nr 55, poz. 236;
13. Dz.U. 1994, nr 1, poz. 1;
14. Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110;

15. J. Jończyk, *Prawo pracy*, W-wa 1992, s.133;
16. W Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 186 i n.;
17. w literaturze dawniejszej na to rozróżnienie wskazywali np. W. Szubert w: *Zarys prawa pracy*, W-wa 1980, s.85, W. Jaśkiewicz, A. Jackowiak, W. Piotrowski w: *Prawo pracy w zarysie*, W-wa 1980, s.125 i n., w literaturze lat 90. por. np. M. Barzycka- Banaszczyk, *Prawo pracy*, W-wa 1994, s. 4; W. Sanetra, *Prawo pracy*, tamże, s. 194; Z. Hajn, *Definicje pracodawcy*, tamże, s. 55; Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, Przegląd Sądowy 1995/6, s. 3 i n. Warto dodać, że w literaturze reprezentowany był pogląd o podmiotowo-przedmiotowej jednolitości zakładu pracy. Zgodnie z tym poglądem pojęcie zakładu pracy łączy elementy podmiotowe (zdolność zatrudniania) z elementami przedmiotowymi (odrębność organizacyjna i wyposażenie w środki i urządzenia umożliwiające organizowanie pracy i kierowanie jej procesami) - por. J. Pietrzykowski, *Pojęcie zakładu pracy według kodeksu pracy*, PiP 1976/6, s. 93-94. Jak wskazuje Z. Hajn koncepcja ta znajdowała także odbicie w orzecznictwie S.N. - por. Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, s. 13-14 i przytaczane tam orzecznictwo;
18. zagadnienie zarządczej i właścicielskiej koncepcji pracodawcy w powiązaniu z kwestiami osobowości prawnej pracodawcy i definicji pracodawcy omawia szeroko Z. Hajn w: *Zakład pracy a osoba prawna w: Oblicza pracodawcy*, W-w 1990, s. 89-107, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże; *Definicje pracodawcy*, tamże;
19. Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże. s. 3. Autor zwraca też uwagę, iż przedstawione ujęcia modelowe pracodawcy znalazły pewien wyraz w wywodzącym się z nauki niemieckiej i zapomnianym w powojennej literaturze polskiej rozróżnieniu "pracodawcy abstrakcyjnego" i "pracodawcy konkretnego". Pierwszy z nich to ztrona stosunku pracy, której przysługuje roszczenie o świadczenie pracy i tym samym prawo do zawłaszczenia rezultatów pracy. Drugi określa podmiot upoważniony do organizowania pracy w zakładzie pracy i wydawania poleceń pracownikom. Pracodawcą w rozumieniu prawnym jest tylko pracodawca abstrakcyjny a więc osoba fizyczna lub prawna będąca stroną umowy o pracę;
20. K.Kolasiński sceptycznie ocenia zmianę definicji podmiotu zatrudniającego zwracając uwagę na symboliczne znaczenie zmiany pojęcia zakładu pracy na termin pracodawca. Por. K. Kolasiński, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 84-91; Z. Hajn zaś zwraca uwagę na przemieszanie elementów zarządczych i właścicielskich pracodawcy w projekcie nowelizacji kodeksu pracy. Por. Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże;
21. por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1995, s. 140 i n.;
22. por. np. J. Jończyk, *Prawo pracy*, tamże, s. 133-136;

23. por. W. Sanetra, *Prawo pracy*, tamże s. 195; G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz.*, Bydgoszcz 1994, s. 142;
24. J. Jończyk, tamże;
25. W. Sanetra, tamże;
26. G. Goździewicz, tamże;
27. orzeczenie przytaczane przez W. Sanetrę w: *Prawo pracy*, tamże;
28. por. np.: J. Jończyk, *Prawo pracy*, tamże; W. Sanetra, *Prawo pracy*, tamże, s. 197; W. Sanetra, *Prawnopracownicze aspekty reformy prawa wynalazczego*, PiZS 4/1993, s. 43 i n.; T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy jako ustawowo uprawniony do wynalazku*, PiP 9/1993, s. 48; M. Gersdorf, *Umowa o pracę. Umowa o dzieło. Umowa zlecenie*, W-wa 1993, s. 34 i n.; Z. Hajn, *Definicje pracodawcy*, tamże, s. 53; T. Liszcz, *Prawo pracy*, tamże, K. Kolasieński, *Prawo pracy*, tamże;
29. zgodnie z tą uchwałą za zakład pracy uważać należy taką jednostkę organizacyjną, która jest uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników (do nawiązywania, zmiany treści i rozwiązywania stosunku pracy). Nie można natomiast uznać za zakład pracy takiej jednostki, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracownika wyłącznie na podstawie upoważnienia; por. OSPiKA z 1979 r z 7-8, poz. 125 z glosą M. Piekarskiego. Podobny pogląd wyraził S.N. w wyroku z 19 IV 1979 r, I PR 16/79 - orzeczenie przytaczane w: M. Gersdorf, *Umowa o pracę...*, s. 35 i n.. Warto też zwrócić uwagę na przytaczany przez Z. Hajna (w: *Pracodawca i zakład pracy*, tamże s. 13) wyrok S.N. z 10 X 1983 r, I PR 84/83, zgodnie z którym zakładem pracy jest każda jednostka organizacyjna - niezależnie od jej konstrukcji w sferze osobowości prawnej oraz formy własności będącego do jej dyspozycji mienia, która stanowi samodzielną, zorganizowaną całość, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy i która ma zdolność zatrudniania pracowników oraz dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunków pracy;
30. Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże, s. 5; por. też Z. Hajn, *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, W-wa 1988, s. 24 i n.;
31. Z. Hajn, *Definicje pracodawcy*, tamże, s. 56;
32. por. wymienione wyżej prace Z. Hajna oraz m.in. wypowiedź W. Sanetry opowiadającego się za pełną synchronizacją podmiotowości przedsiębiorstw państwowych w prawie cywilnym (gospodarczym) oraz w prawie pracy oraz postulującego, by wewnętrzne zakłady przedsiębiorstw występowały w indywidualnych i zbiorowych stosunkach pracy jedynie na

podstawie upoważnienia uzyskiwanego drogą statutową lub regulaminową od przedsiębiorstwa; W. Sanetra, *Pracownicy i pracodawcy. Niektóre podstawowe problemy, pojęcia i konstrukcje* w: *Pracownicy i pracodawcy*, W-w 1989, s. 15-17. Krytycznie na temat osłabienia powiązań podmiotowości pracodawcy z osobowością prawną wypowiada się także K. Kolasiński, por. K. Kolasiński, *Prawo pracy*, tamże, s. 85-88;

33. wg Z. Hajna definicja ta mogłaby brzmieć: "Pracodawcą jest osoba fizyczna lub osoba prawna, a także jednostka organizacyjna nie mająca osobowości prawnej, utworzona zgodnie z przepisami prawa, jeżeli zatrudnia pracowników". Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże, s. 22 i n.;
34. Z. Hajn, tamże, s. 23 i n.;
35. por. M. Seweryński, *Organizacje (związki) pracodawców* w: *Oblicza pracodawcy*, W-w 1990, s. 41; Z. Hajn, *Definicje pracodawcy*, tamże, s. 49 - i cytowana tam literatura; Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże, s.3-5; J. Jończyk, *Wynalazki pracownicze*, ZNUJ nr 56/1990, s. 55-56;
36. należy zwrócić uwagę, że w podobny sposób akcentowana jest rola pracodawcy jako podmiotu praw majątkowych do utworu pracowniczego w innych aktach prawnych z zakresu własności intelektualnej, por. akty prawne wymienione w przypisie 30;
37. w literaturze znana jest koncepcja podmiotowości podzielonej, zgodnie z którą część praw i obowiązków objętych treścią stosunku pracy powiązan jest z tzw. wewnętrznym zakładem pracy, część zaś ze strukturą szerszą określaną mianem zakładu zewnętrznego. O tej koncepcji krytycznie por. W. Sanetra, *Prawo pracy*, tamże, s. 197; i W. Sanetra, *O pojęciu części zakładu pracy*. Przegląd Sądowy 1994/1, s. 8;
38. K. Kolasiński, tamże, s. 87;
39. O.S.N. 1989/4, poz. 67, s. 64-66;
40. tak np. stwierdza Z. Hajn, *Pracodawca i zakład pracy*, tamże, s. 15-16;
41. Z. Hajn, tamże;
42. Z. Hajn w: *Pracodawca i zakład pracy*, analizuje treść projektu nowelizacji kodeksu pracy wskazując na zarządcze i właścicielskie konteksty poszczególnych przepisów - por. tamże, s.16-18;

43. tak o ustawie zamieszczonej w Dz.U. 1988, nr 41, poz. 234 pisze T. Kuczyński w: *Przedmiot gospodarczy i pracodawca jako kategoria prawa własności przemysłowej*, PUG nr 7-8/1994, s. 9 i n.;
44. OSNCP nr 5/1992, poz. 65;
45. Dz.U. 1995, nr 149, poz. 724;
46. zwraca uwagę, że powyższe definicje z jednej strony, tak jak prawo wynalazcze i ustawa o ochronie topografii układów scalonych wyłączają jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej ze swego zakresu pojęciowego, z drugiej zaś strony tak jak ustawa o działalności gospodarczej mocno eksponują rodzaj działalności - przy czym działalność ta musi być uznana za gospodarczą w ścisłym tego słowa znaczeniu, tzn. nastawioną na osiągnięcie zysku;
47. por. np. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy i pracodawca...*, tamże, s. 9; K. Kruczałak, *Działalność gospodarcza w formie spółki prawa handlowego i cywilnego*, Gdańsk 1991, s. 204 i n., K. Kruczałak, *Prawo handlowe. Zarys wykładu*, W-wa 1996, s. 81-85;
48. i tak np. podmiot gospodarczy według ustawy o działalności gospodarczej podlega wpisaniu i ujawnieniu w stosownych rejestrach (chyba, że jest zwolniony z tego obowiązku). Przedsiębiorcą wg ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji jest natomiast każdy podmiot gospodarczy, bez względu na to, czy został wpisany do właściwego rejestru lub ewidencji, czy też wpisowi nie podlegał. Rozstrzyga zatem faktyczne uczestniczenie w obrocie gospodarczym. Przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji jest więc podmiot, który we własnym imieniu i na własny rachunek prowadzi przedsiębiorstwo (jest właścicielem przedsiębiorstwa w znaczeniu przedmiotowym) uczestnicząc w obrocie gospodarczym, które to uczestnictwo charakteryzuje się pewną trwałością, a więc nie ogranicza się do pojedynczego aktu uczestnictwa w obrocie. Por. J. Szwaja red., *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, W-wa 1994, s. 29 n.;
49. krytycznie o utożsamieniu pojęć pracodawcy i podmiotu gospodarczego wypowiada się T. Kuczyński w: T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy jako uprawniony do wynalazku*, tamże, s. 47; T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy i pracodawca jako kategoria prawa własności przemysłowej*, PUG nr 7-8/1994/, s. 9 i n.;
50. warto wskazać, że definicja podmiotu gospodarczego z art. 124 ust. 1 obecnie obowiązującej ustawy o wynalazczości powtarzana jest w tym samym brzmieniu w projektach prawa własności przemysłowej; por. art. 215 ust. 1 projektu z 1994 r i art. 331 ust. 1 projektu z 1995;
51. por. W. Kotarba, Z. Miklański, A. Pyrza, *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1994, s. 177 i n.;

52. por. *Prawo własności przemysłowej. Projekt I*, W-wa 1994, s. 15, art. 54, ust 3; *Prawo własności przemysłowej. Projekt*, W-wa 1995, s. 6, art. 16 ust.3 oraz kolejny projekt z 29 XII 1995, W-wa 1995. Powyższe uwagi odnieść można także do regulacji zawartej w ustawie o ochronie topografii układów scalonych, por. art. 8 ust. 2 i 3;
53. tak T. Kuczyński w: *Podmiot gospodarczy i pracodawca...*, tamże, s. 9;
54. por. W. Kotarba..., tamże, J. Naworski, *Problem "ogólnej" zdolności sądowej przed sądem gospodarczym. Wybrane zagadnienia*, PUG nr 2-3/1992, s. 30; T. Kruczalak, *Działalność gospodarcza w formie...*, tamże, s. 209;
55. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy i pracodawca...*, tamże;
56. w podobny sposób można przeciwstawić sobie pojęcie "przedsiębiorcy" w ustawie z dn. 16 IV 1993 r o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i kodeksowe określenie pracodawcy. Normatywne uzasadnienie dla postawienia znaku równości pomiędzy pojęciem pracodawcy wg k.p. a "przedsiębiorcą" wydaje się być bardzo przekonującym, jako że zgodnie z brzmieniem art. 12 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji przedsiębiorca występuje jako prawny partner osoby świadczącej na jego rzecz pracę na podstawie stosunku pracy. Ustawa definiuje zaś przedsiębiorcę jako osobę fizyczną lub prawną albo jednostkę organizacyjną nie mającą osobowości prawnej która (...) uczestniczy w obrocie gospodarczym. Wysunięcie analogii z kodeksowym określeniem pracodawcy wydaje się być możliwe. Jednakże w tym przypadku w literaturze charakteryzuje się przedsiębiorcę jako podmiot praw i obowiązków wyodrębniony ze względu na prowadzenie przez siebie działalności gospodarczej. Por. np. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy i pracodawca...*, tamże, red. J. Szwaja, *Ustawa o zwalczaniu...*, tamże;
57. dodatkowy argument stanowić może regulacja zawarta w ustawie o ochronie topografii układów scalonych, art. 8 ust. 2 i 3 w zw. z art. 4 pkt 4 tej ustawy;
58. por. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy i pracodawca...*, tamże, s. 11; inaczej W. Sanetra, który uznał, iż na podst. art. 20 ust. 2 pr. wyn. prawo do patentu może powstać także na rzecz zakładu pracy, który nie ma osobowości prawnej. Natomiast zakład taki nie może uzyskać prawa używania na mocy art. 20 ust. 3 pr. wyn., gdyż nie jest podmiotem gospodarczym w rozumieniu tego przepisu w zw. z art. 124 ustawy o wynalazczości; W. Sanetra, *Prawnopracownicze aspekty reformy prawa wynalazczego*, PiZS 1993/4, s. 43 i n.;
59. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy i pracodawca...*, tamże, s. 12;
60. I CZ 233/90, PUG nr 4/1991, poz. 16 wkładka;

61. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy i pracodawca...*, tamże, s. 12 i n.;
62. J. Naworski, *Problem "ogólnej" zdolności sądowej przed sądem gospodarczym (wybrane zagadnienia)*, tamże, s. 29 i in.;
63. por. przypis 17 i 18;
64. M. Elżanowski, *Zakład państwowy w polskim prawie administracyjnym*, W-wa 1970, s. 94;
65. Możliwość zakładania uczelni niepaństwowych stwarza osobom fizycznym i prawnym ustawa z dn. 12 IX 1990 o szkolnictwie wyższym, art. 15 i n., Dz.U. 1990, nr 65, poz. 385; por. też A. Kędzierska-Cieślak, *Pierwszeństwo instytucji naukowej do opublikowania utworu jej pracownika*, PiP nr 8-9/1996, s. 82 i n.;
66. tekst jedn. Dz.U. 1991, nr 44, poz. 194 z późn. zm.;
67. w doktrynie prawa autorskiego utrzymuje się pogląd, zgodnie z którym określenie "instytucja naukowa" należy odnosić nie tylko do jednostek, w których działalność naukowa jest działalnością podstawową, lecz także do tych jednostek, w których działalność naukowa ma charakter uboczny. Por. J. Barta i R. Markiewicz w: J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska, Z. Ćwiakalski, R. Markiewicz, E. Traple, *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, W-wa 1995, s. 129;
68. por. J. Szwaja w: *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz...*, tamże, s. 31;
69. por. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 132;
70. Dz.U. 1991, nr 114, poz. 493;

## **Rozdział IV Prawnoautorskie i prawnowynalazcze źródła obowiązków pracowniczych**

### **1. Uwagi wstępne.**

Analizując obowiązujące ustawodawstwo z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego pod kątem regulacji dotyczących obowiązków twórców zatrudnionych w ramach stosunku pracy należy podkreślić fakt, że przeprowadzone w I połowie lat 90-tych reformy doprowadziły do ilościowego ograniczenia tychże powinności wyrażanych dotąd wprost w przepisach prawa. Zjawisko to jest szczególnie widoczne w obszarze prawa wynalazczego, które co do zakresu zainteresowania procesem pracy twórczej - a co za tym idzie szczegółowymi obowiązkami twórców, upodobiło się do tradycyjnie "wstrzemięźliwego" w tych sprawach prawa autorskiego. Uchylone zostały m.in. wszystkie przepisy wykonawcze statuujące szczegółowe powinności twórcy pracowniczego projektu wynalazczego - oraz odnoszące się do tych kwestii przepisy ustawowe. Ukształtowany po nowelizacji ustawy o wynalazczości stan prawny w zakresie regulacji (a raczej jej braku) powinności twórców dokonujących wynalazków w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy stanowi odejście od dotychczasowego modelu unormowania i obejmującego swym zakresem także etap samej pracy nad wynalazkiem - a tym samym ograniczenie roli prawa pracy w sferze twórczości pracowniczej.

Wobec takiego ukształtowania regulacji prawnej odnoszącej się do twórczości pracowniczej możliwość wskazania konkretnych (tzn. wyrażonych wprost w przepisach prawa) obowiązków twórcy zatrudnionego w ramach stosunku pracy napotykać będzie na poważne trudności. W związku z tym poszukiwania takich powinności koncentrować się winny wokół obowiązków w znaczeniu opisowym, czyli takich, które określają pewną cechę istotną regulacji prawnej dotyczącej sposobu wykonywania pracy twórczej w stosunkach pracy<sup>1</sup>. Należy także zwrócić uwagę na takie unormowania z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego, które będą jedynie modyfikować „klasyczne”, wynikające z kodeksu pracy obowiązki pracownicze, wzbogacając je o swoiste, prawnoautorskie i prawnowynalazcze treści.

Ponieważ rozważania przeprowadzone w tym rozdziale dotyczyć będą powinności twórcy zatrudnionego w ramach stosunku pracy za punkt wyjścia przyjęty zostanie katalog (i klasyfikacja) obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 i n. k.p.

## 2. Obowiązki pracownicze w kodeksie pracy.

Ustalenie systematyki oraz treści i zakresu obowiązków pracowniczych napotyka na gruncie kodeksu pracy na trudności, co znajduje m.in. odbicie w zróżnicowaniu poglądów doktryny odnoszących się do tych zagadnień. Nowelizacja kodeksu pracy dodatkowo komplikuje kwestie wykładni obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisów k.p. przed jego nowelizacją z 2 II 1996 pracownik zobowiązany był należycie wykonywać swoje obowiązki (art. 12 k.p.), wykonywać swoją pracę sumiennie i starannie (art. 100 §1 k.p.), przestrzegać dyscypliny pracy (art. 12 i 100 §1 k.p.) oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 §1 k.p.). W szczególności pracownik obowiązany był: przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy i wykorzystywać go w sposób jak najbardziej efektywny (art. 100 §2 pkt. 1 k.p.), dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę (art. 12, art. 100 §2 pkt. 2 k.p.), przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 §2 pkt. 3 k.p.), przestrzegać przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych (art. 100 §2 pkt. 4 k.p.), dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie i używać zgodnie z przeznaczeniem (art. 12, art. 100 §2 pkt. 5 k.p.), przestrzegać tajemnicy państwowej i służbowej (art. 100 §2 pkt. 6 k.p.), przestrzegać zasad współżycia społecznego (art. 100 §2 pkt. 7 k.p.).

W odniesieniu do tak sformułowanych obowiązków pracowniczych w literaturze zaznaczyły się rozmaite podejścia. I tak, niektórzy autorzy akceptując kodeksową systematykę tych obowiązków ograniczali się do analizy poszczególnych powinności podporządkowując je wszystkie generalnie obowiązki wykonywania pracy oznaczonego rodzaju<sup>2</sup>. Niekiedy w literaturze poprzestawano na wprowadzeniu, jako kategorii podrzędnych do obowiązku wykonywania pracy oznaczonego rodzaju, dwóch zbiorczych kategorii obowiązków pracowniczych: pierwszej, obejmującej powinności związane z ilościowym aspektem pracy oraz drugiej, obejmującej powinności związane z jakościowym aspektem pracy<sup>3</sup>. Według bardziej rozbudowanych systematyk obowiązki pracownicze dzielone były też na określające:

- a). ilościowy rozmiar pracy (art. 100 §2 pkt. 1,2 k.p.),
- b). jakościową stronę pracy (art. 100 §1 k.p.),
- c). wymóg dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 §2 pkt. 5,6 k.p.)

d). powinność współpracy i lojalności członków załogi (art. 100 §2 pkt. 7 k.p.),

e). porządek i dyscyplinę pracy (art. 100 §1, 100 §2 pkt. 3,4 k.p.),

przy czym przyjmowano, że także dla tak sklasyfikowanych obowiązków pracowników kategorią nadrzędną był wynikający z art. 22 § 1 k.p. obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy<sup>4</sup>. Z kolei, wg innych poglądów wśród obowiązków pracowniczych wyróżnić można było podstawową zasadę obowiązków pracowniczych zawartą w art. 12 k.p., w strukturze którego wyróżniana była klauzula generalna należytego wykonywania obowiązków stanowiąca swoisty metaobowiązek dominujący w hierarchii powinności pracowniczych. Obok tej klauzuli generalnej na podstawową zasadę obowiązków pracowniczych składać się miały: obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy, dążenia do jak najlepszych wyników pracy i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy oraz obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie - konkretyzowane m.in. w art. 100 §2 k.p. Obok zasady z art. 12 k.p. wyróżniano, jako podstawową grupę obowiązków pracowniczych kategorią obowiązków dyscypliny pracy, zaliczając do nich przede wszystkim obowiązek sumienności i staranności, obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych oraz obowiązek przestrzegania czasu i porządku pracy<sup>5</sup>.

W ramach nowelizacji kodeksu pracy z dn. 2 II 1996 r<sup>6</sup> skreślony został art. 12. W efekcie z katalogu obowiązków pracowniczych wyeliminowana została klauzula generalna należytego wykonywania obowiązków oraz powinność dążenia do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy. Konsekwentnie, skreślony został także pkt. 2 z §2 art. 100 k.p. powtarzającego w identycznej formie tę drugą powinność. Przyczyn takiej decyzji ustawodawcy upatrywać można w nieadekwatności obowiązku sformułowanego dotąd w art. 12 oraz 100 §2 pkt. 2 k.p. do stosunku pracy będącego, co do zasady, stosunkiem prawnym starannego (i sumiennego) działania realizowanego pod kierownictwem i na rzecz pracodawcy.

W znowelizowanym kodeksie pracy nie występuje obecnie wyrażony dotąd *expressis verbis* w art. 12 i 100 §1 k.p. obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy. Zachowane natomiast zostały skonkretyzowane powinności wchodzące w jego zakres, takie jak: obowiązek sumienności i staranności, obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 §1 k.p.), obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy a także regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przepisów i zasad bhp. oraz przepisów przeciwpożarowych (art. 100 §2 pkt. 1,2,3).

Utrzymany został występujący poprzednio także w art. 12 k.p. zapis o obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i jego mienie (obecnie art. 100 §2 pkt. 4). Aktualna jest także pracownicza powinność przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (obecnie art. 100 §2 pkt. 6). Poszerzony został natomiast zakres pracowniczego obowiązku przestrzegania tajemnicy. Pracownik powinien zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 §2 pkt. 4) a także przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 §2 pkt. 5). Ponadto, w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik obowiązany jest powstrzymać się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nie świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (art. 101<sup>1</sup> i n. k.p.).

Obowiązujące kodeksowe uregulowanie obowiązków pracowniczych pozwala na zastosowanie do nich większości proponowanych do tej pory schematów klasyfikacji i podziału. Wydaje się również, że możliwe jest wprowadzenie kolejnego ujęcia systematyki tychże obowiązków. To ujęcie zakłada wyróżnienie dwóch kategorii obowiązków pracowniczych: powinności podstawowych oraz powinności umownych o charakterze autonomicznym. Do powinności podstawowych zaliczyć należy ogół obowiązków uregulowanych w art. 100 §1 i 2. Aktualizują się one w momencie nawiązania stosunku pracy i ciążą na pracowniku w treści i formie nieziennej przez czas trwania stosunku pracy, bez względu na okoliczność typu zmiany warunków pracy i/lub płacy (zmiana treści stosunku pracy). W momencie ustania stosunku pracy powinności te, co do zasady, przestają ciążyć na byłym pracowniku. Z kolei do powinności umownych o charakterze autonomicznym zaliczyć można zakaz konkurencji z art. 101<sup>1</sup> i n. k.p. oraz np. uregulowany w innym miejscu kodeksu pracy obowiązek zwrotu lub wyliczenia się z mienia powierzonego (art. 124 i n. k.p.). Charakterystyczną cechą tych obowiązków jest to, że źródłem ich jest "odrębna umowa", której byt od momentu powstania jest niezależny od podstawy nawiązania stosunku pracy (nie wpływa na jego trwałość). Co więcej, powinności określone "odrębną umową" (klausulą autonomiczną) mogą w niektórych przypadkach (art. 101<sup>2</sup> §1) ciążyć także na byłym pracowniku - po ustaniu stosunku pracy, przez okres ustalony w tej umowie.

Wprowadzając natomiast bardziej rozbudowaną systematykę obowiązków pracowniczych, zaproponować można ich podział na:

- 1). określające ilościowy aspekt pracy (art. 100 §2 pkt. 1),
- 2). określające jakościowy aspekt pracy (art. 100 §1),

- 3). obowiązki porządkowe (dyscypliny pracy) - (art. 100 §2 pkt. 2,3),
- 4). powinności etyki stosunku pracy (art. 100 §2 pkt. 4,6,101<sup>1</sup> i n.),
- 5). obowiązki ochrony informacji rozumianej jako szczególne dobro wchodzące w zakres własności intelektualnej pracodawcy (art. 100§2 pkt. 4,5, art. 101<sup>1</sup> i n.),
- 6). obowiązek zachowania tajemnicy państwowej i służbowej (art. 100 §2 pkt. 5).

3. Obowiązki twórców zatrudnionych w ramach stosunku pracy w świetle obowiązującego stanu prawnego z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego - klasyfikacja.

Uwzględniając katalog obowiązków pracowniczych wynikający z kodeksu pracy oraz przepisy prawa autorskiego i wynalazczego można zaproponować wyróżnienie, jako najistotniejszych, następujących obowiązków twórcy zatrudnionego w ramach stosunku pracy:

\* obowiązki związane z procesem pracy nad utworem/wynalazkiem:

- obowiązek twórczej sumienności i staranności,
- zasada współdziałania stron stosunku pracy twórczej (obowiązek współdziałania stron stosunku pracy twórczej),
- obowiązek informowania pracodawcy o przebiegu prac nad utworem/wynalazkiem.

\* obowiązki związane z postępowaniem z utworem/wynalazkiem będącym efektem pracy twórczej pracownika:

- obowiązek ustalenia utworu/wynalazku i skorelowany z nim obowiązek jego utrwalania,
- obowiązek poinformowania pracodawcy o powstaniu utworu/wynalazku,
- obowiązek dostarczenia utworu/wynalazku,
- obowiązek dokonania zmian (poprawek) w utworze/wynalazku.

\* szczególne obowiązki zachowania tajemnicy pracownika twórczego

Wskazane wyżej obowiązki podporządkowane są, jako kategorii nadrzędnej, omówionemu w rozdziale 1 obowiązkowi wykonywania pracy twórczej (świadczeniu do realizacji którego zobowiązuje się twórca w chwili nawiązania stosunku pracy).

4. Obowiązki związane z procesem pracy nad utworem/wynalazkiem.

- A. Obowiązek twórczej sumienności i staranności.

Obowiązek twórczej sumienności i staranności jest obowiązkiem w znaczeniu opisowym. Powstaje on jako efekt modyfikacyjnego oddziaływania norm prawa autorskiego i wynalazczego na "powszechny" pracowniczy obowiązek sumienności i staranności wynikający z art. 100 §1 k.p. Jest to zgodne z tezą, iż o treści tego obowiązku przesądza cel i rodzaj wykonywanej pracy (tu - praca twórcza określonego rodzaju). Cel i rodzaj pracy będzie miał szczególne znaczenie przy interpretacji zwrotów niedookreślonych (sumiennosc, starannosc) występujących w przepisie art. 100 §1 k.p. wskazując na rodzaj dyrektyw umiejscowionych generalnie rzecz biorąc poza systemem prawa, pozwalających na ocenę sumienności i staranności pracownika<sup>7</sup>. Według powszechnie przyjętych poglądów pojęcie sumienności odnosi się do aspektu etycznego wykonywania pracy, zaś starannosc wyraża zgodność sposobu wykonywania pracy z nauką, doświadczeniem, normami technologicznymi, prakseologicznymi, ekonomicznymi i prawnymi<sup>8</sup>.

Należy w tym miejscu podnieść, że w przypadku twórczości artystycznej i technicznej same przepisy ustawowe mogą pośrednio lub bezpośrednio wskazywać obszary odniesień dla obowiązku sumienności i staranności. I tak, np. art. 1 ust. 2 pr. aut. określa to, co w szczególności jest przedmiotem prawa autorskiego. Wyróżnienie określonego rodzaju utworu samo w sobie wskazuje na kontekst techniczny, doświadczalny i aksjologiczny, w jakim ten utwór pozostaje - a potem funkcjonuje. Innymi słowy wskazanie utworu plastycznego jako przedmiotu prawa autorskiego informuje, że pracownik aby wykonać sumiennie i starannie swoje zobowiązania musi uwzględnić określone dla dzieł plastycznych danego rodzaju dyrektywy materiałowe, konstrukcyjne, ekspresji oraz kompozycji<sup>9</sup>. Dodatkowo pracownik dokonujący utworu plastycznego operuje w ramach (lub na pograniczu) jakiegoś stylu artystycznego, który wyraża także pewne założenia ideowe, filozoficzne czy etyczne. Powstające dzieło może być również postrzegane w szerszym kontekście norm obyczajowych i etycznych obowiązujących w danym społeczeństwie. Przykładem może być wartościowanie utworu pod kątem stosunku do przemocy, erotyzmu czy wartości religijnych. Istotne jest także to, że twórcza praca artystyczna zakłada nie tylko bierne stosowanie się do przyjętych reguł ale także ich twórcze zastosowanie<sup>10</sup> a nawet zanagowanie i odrzucenie.

Ten sam schemat rozumowania zastosować można także do sfery twórczości technicznej. Określenie wynalazku podlegającego opatentowaniu jako nowego rozwiązania o charakterze technicznym, nie wynikającego w sposób oczywisty ze stanu techniki i mogącego nadawać się do stosowania (art. 10 pr. wyn.) zawiera dyrektywy kierunkowe wskazujące na zespoły norm (reguł

postępowania) o charakterze generalnie pozaprawnym, na podstawie których oceniać można pracę wynalazcy. I tak, podstawę oceny sumienności i staranności twórcy w odniesieniu do aspektu nowości wynalazku jako rozwiązania o charakterze technicznym, stanowić może ogół aktualnej wiedzy technicznej i naukowej dostępnej podczas dokonywania danego utworu technicznego. W szczególności uwzględnić należy aktualne informacje dotyczące wynalazków już udostępnionych (w czasie i trybie określonym przepisami) do wiadomości powszechnej po to, aby uniknąć ewentualnych sporów wokół autorstwa i pierwszeństwa danego rozwiązania technicznego. Kolejnym punktem odniesienia dla oceny pracy zatrudnionego wynalazcy będzie stan techniki przez co, jak można sądzić, należy rozumieć ogół rozwiązań technicznych będący w praktycznym zastosowaniu w czasie prac nad dokonaniem wynalazku. Pracę twórczą wynalazcy oceniać też można pod kątem norm technologicznych, prakseologicznych czy ekonomicznych, których uwzględnienie może sprawić, iż dokonywane rozwiązanie nadawać się będzie do stosowania - czyli do postępowania produkcyjnego<sup>11</sup>. Zatrudniony twórca powinien też uwzględniać w swej pracy aspekt aksjologiczny. Kontekst etyczny wynalazczości powinien obejmować m.in. wpływ nowych rozwiązań na życie i zdrowie ludzkie czy też stan środowiska naturalnego. Należy postulować dążenie do zrównowżenia aspektu sumienności i staranności w pracy wynalazczej. Utylitaryzm wynalazku, jego wartość ekonomiczna może bowiem rodzić pokusę umniejszania wagi obowiązku sumienności i wyizolowania rozwiązania technicznego z kontekstu etycznego. W związku z powyższymi wywodami pozostaje także zagadnienie wynalazków, z których korzystanie byłoby sprzeczne z obowiązującym prawem lub porządkiem publicznym (art. 12 pkt. 3 pr. wyn.). Obowiązek sumienności nakazywałby, aby w przypadku gdy twórca ma świadomość możliwości korzystania z wynalazku w sposób scharakteryzowany w art. 12 pkt. 3 pr. wyn. powstrzymał się (nie podejmował prac) od prac nad tym wynalazkiem informując pracodawcę o przyczynach swojego zachowania. Polecenie pracodawcy dotyczące podjęcia (lub kontynuowania) pracy nad wynalazkiem spełniającym przesłanki z art. 12 pkt. 3 pr. wyn. należy zatem uznać za bezprawne. Okoliczność taka pozwala zatrudnionemu wynalazcy uchylić się od wykonania takiego polecenia.

Wśród zespołów norm pozaprawnych, które mogą stanowić podstawę dla oceny jakości pracy zatrudnionego twórcy należy wyróżnić ponadto tzw. "dobre obyczaje". Wymóg postępowania zgodnego z dobrymi obyczajami może wynikać niekiedy wprost z przepisów prawa. Przykładem może być art. 3 ust. 1 ustawy z dn. 16 IV 1993 r o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Zgodnie z jego brzmieniem czynem nieuczciwej konkurencji jest "działanie sprzeczne z (...) dobrymi obyczajami, jeżeli

zagroza lub narusza interes innego przedsiębiorcy lub klienta". Na podstawie tego przepisu można orzec, że sumienność i staranność pracownika wykonującego na rzecz przedsiębiorcy pracę na podstawie stosunku pracy, oceniać można także pod kątem zgodności jego postępowania z "dobrymi obyczajami". W odniesieniu do pojęcia dobrych obyczajów brak jest ustawowej definicji. W doktrynie wyróżnić można w tym względzie dwa stanowiska. Według tradycyjnego bardziej ogólnego podejścia o tym czy dany obyczaj jest "dobry" rozstrzygają względy etyczno-moralne (np. uczciwość przeciętnego człowieka). Z kolei według poglądów przyjętych w orzecznictwie i doktrynie zachodnioeuropejskiej w interpretacji pojęcia dobrych obyczajów stosować należy podejście ekonomiczno-funkcjonalne. Zgodnie z nim, w odniesieniu np. do zagadnienia nieuczciwej konkurencji nie chodzi o przestrzeganie dobrych obyczajów "w ogóle", lecz o określone standardy etyczno-moralne w działalności gospodarczej<sup>12</sup>. Powyższe podejście relatywizuje więc treść i zakres pojęcia dobrych obyczajów do konkretnej sfery regulowanych prawem stosunków społecznych - w tym przypadku sfery konkurencji w stosunkach gospodarczych. Należy przyjąć, że nawet w sytuacji braku ustawowego odwołania się do kategorii dobrych obyczajów mogą one być rekonstruowane dla potrzeb oceny zachowań podmiotów działających w danej sferze stosunków społecznych. Można więc mówić o dobrych obyczajach w twórczości wynalazczej czy w działalności artystycznej. Z drugiej strony dobre obyczaje mogą niekiedy podlegać swoistej kodyfikacji - ocenę pracownika przeprowadzić wtedy można w oparciu o rozmaite zbiory zasad deontologii zawodowej lub tzw. kodeksy etyki zawodowej. Tego typu akty pozwalają mogą niekiedy nawet na zastosowanie rozmaitych sankcji wobec naruszających zasady etyki przedstawicieli danej grupy zawodowej - włącznie z zawieszeniem czy odebraniem prawa wykonywania zawodu. Zbiory zasad etyki zawodowej mogą mieć też charakter wytycznych czy też postulatów dotyczących sposobów postępowania przedstawicieli danej profesji. Przykładem może być dokument pod nazwą *"Dobre obyczaje w nauce - zbiór zasad i wytycznych"* wydany przez Komitet Etyki w Nauce przy Prezydium PAN<sup>13</sup>. Zawiera on normy postępowania wykształcone i funkcjonujące w szeroko rozumianej grupie pracowników nauki<sup>14</sup>, akceptowane przez tę grupę zawodową - oraz zbiór wartości przez nią uznawanych, a także katalog zachowań ocenianych dodatnio pod względem moralnym. Jak zwraca się uwagę, z przyczyn obiektywnych zbiór ten jest niekompletny<sup>15</sup>, czego przyczyn należy upatrywać w dynamicznym charakterze zjawiska, jakim są zwyczaje i normy postępowania o charakterze pozaprawnym. W uzasadnieniu dla decyzji o zebraniu zasad i wytycznych dotyczących dobrych obyczajów w nauce wskazano m.in. na samodzielny charakter pracy naukowej, ograniczający możliwość jej kontroli przez czynniki zewnętrzne (np.

pracodawcę) oraz fakt znacznej szkodliwości nieetycznych zachowań pracowników nauki, mogących mieć szereg negatywnych konsekwencji naukowych, społecznych i prawnych (choćby naruszanie praw autorskich czy też naruszanie patentu). Charakteryzowany dokument obok zasad ogólnych precyzuje zasady postępowania pracownika nauki jako twórcy (!), mistrza, nauczyciela, opiniodawcy, eksperta, krzewiciela wiedzy oraz członka społeczeństwa. Niezależnie od kontrowersyjności niektórych, zawartych w nim ujęć należy uznać, że dokument tego typu może być traktowany jako punkt odniesienia dla oceny sumiennosci i staranności działania pracownika nauki wykonującego pracę twórczą w zakresie nauki, techniki lub sztuki.

Istotnym wyrazem sumiennego i starannego działania zatrudnionego twórcy będzie dokonywanie tylko takich utworów czy wynalazków, które odpowiadać będą wymogom przepisów prawa - a więc które nie są obciążone wadami prawnymi i nie naruszają praw osób trzecich - oraz praw pracodawcy. I tak np. twórca dokonujący opracowania cudzego utworu powinien zawiadomić pracodawcę o konieczności wystąpienia o zezwolenie na rozporządzenie i korzystanie z opracowania od twórcy utworu pierwotnego i powinien na egzemplarzach opracowania wymienić twórcę i tytuł utworu pierwotnego (art. 2 ust. 2 i 5 pr. aut.). Naruszeniem obowiązku sumiennego i starannego działania będzie nie tylko przypisywanie sobie przez pracownika autorstwa cudzego utworu/wynalazku ale także przypisywanie sobie cudzych, nie chronionych prawem: metod twórczych, stylu czy techniki tworzenia, tematu czy też zbiorów informacji stanowiących materiał wyjściowy dla danej pracy twórczej. Działania takie oceniać można jako naruszające nie tylko obowiązki sumiennosci i staranności, ale także powinność przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 §2 pkt. 6 k.p.) oraz dobrych obyczajów przyjętych w danej grupie zawodowej.

Z charakterystyki stosunku pracy jako stosunku starannego działania, ocenianego przez pryzmat jego rezultatu wynika podstawowe znaczenie obowiązku twórczej sumiennosci i staranności. Realizacja tej powinności przez zatrudnionego twórcę - zarówno w procesie pracy nad utworem/wynalazkiem, jak i po jego dokonaniu ma zasadnicze znaczenie dla oceny świadczenia ze stosunku pracy jako spełnionego w sposób należyty. Dlatego też pracodawca może, za pomocą jednostronnych poleceń dotyczących pracy wpływać na tę sferę powinności pracownika egzekwując ich wykonanie. Naruszenie tych obowiązków powodować może poważne konsekwencje z wyrządzeniem szkody pracodawcy i osobom trzecim i popełnieniem czynów ściganych na zasadach prawa karnego włącznie. Uznając nieadekwatność odpowiedzialności porządkowej do sytuacji uchybienia obowiązkowi sumiennosci i staranności należy opowiedzieć się za zastosowaniem

odpowiedzialności dyscyplinarnej i zawodowej - oraz materialnej według przepisów k.p. Niesumienne i niestaranne wykonanie pracy umówione uzasadniać może także rozwiązanie stosunku pracy.

**B. Zasada współdziałania stron stosunku pracy twórczej.**

W ramach zasady współdziałania stron stosunku pracy twórczej należy wyróżnić sferę powinności służących jej realizacji. W literaturze posługiwano się na oznaczenie tej sfery pojęciem obowiązku należytego współdziałania podmiotów i stron stosunku pracy. Obowiązek ten charakteryzowany był jako powinność pracownicza w sensie opisowym<sup>16</sup>. Uzasadnieniem dla wyróżnienia tego typu obowiązku była m.in. teza, zgodnie z którą w ujęciu systemowym za charakterystyczne dla pracy twórczej rozumianej jako tzw. praca samodzielna jest kierowanie nią za pośrednictwem prawnie usankcjonowanych procedur współdziałania podmiotów i stron stosunku pracy (tzw. konsensualny styl kierowania) przy ograniczeniu stosowania jednostronnych poleceń przełożonego dotyczących pracy<sup>17</sup>. Należy podkreślić, że w pojęciu obowiązku współdziałania stron stosunku pracy twórczej zawiera się nie tylko powinność podjęcia współpracy (wynikająca na ogół z przepisów szczególnych), ale także obowiązek dążenia do osiągnięcia wspólnego stanowiska<sup>18</sup>. Normatywnym wyrazem tego drugiego aspektu obowiązku współdziałania będą te przepisy, które wprowadzają umowny mechanizm regulowania kwestii nabycia praw majątkowych do utworu/wynalazku pracowniczego pozwalający na odstępstwa od zasady: prawo majątkowe dla pracodawcy.

Wskazanie na umowę o pracę (np. art. 12 ust. 1 pr. aut.) umowę (np. art. 74 ust. 3 pr. aut.), inne ustalenia stron (art. 20 ust. 2 pr. wyn.) implikuje prawną niemożność jednostronnego narzucenia określonego rozwiązania tej kwestii - a co za tym idzie konieczność podjęcia współdziałania zmierzającego do złożenia zgodnych oświadczeń woli. Należy także zwrócić uwagę na te sformułowania występujące w przepisach, które już w samej warstwie językowej wyraźnie wyrażają akt współdziałania pomiędzy podmiotami stosunku pracy. I tak, w art. 12 ust. 1 pr. aut. ustala się, iż w razie braku odmiennych postanowień ustawowych lub umownych pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe "w granicach wynikających ze (...) zgodnego zamiaru stron". Z kolei wg art. 14 ust.

2 pr. aut. instytucja naukowa może udostępnić materiał naukowy zawarty w utworze pracowniczym, "jeżeli to wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu(...)". Uzgodnienie zamiaru stron przeznaczenia utworu zakłada istnienie u podmiotów stosunku pracy stanowczej kompetencji współkształtowania sytuacji prawnej, z której wynikać będzie dla każdej ze stron obowiązek podporządkowania się uzgodnionym rozwiązaniom oraz zakaz podejmowania działań nieuzgodnionych lub naruszających treść przyjętych uzgodnień.

Wydaje się, że w odniesieniu do obowiązku współdziałania stron stosunku pracy twórczej wynikającego z przepisów ustawowych z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego, należałoby rozważyć możliwość pewnego przeformułowania czy też zmiany akcentów. Otóż przytoczone wyżej przepisy prezentują często współdziałanie stron przed wszystkim jako pewien akt potencjalny (możliwość) wynikający z woli stron mającej oparcie w przypisanych im uprawnieniach. Powyższa konstatacja wydaje się pozwalać na zakwestionowanie dotychczas funkcjonujących w literaturze określeń analizowanej powinności jako np. obowiązku należytego współdziałania stron i podmiotów stosunku pracy<sup>19</sup>. Adekwatniejsze może być przyjęcie, że z przepisów ustawowych wynika swoisty obowiązek, czy też zasada gotowości negocjacyjnej lub powinność podejmowania przez strony stosunku pracy rokowań co do zakresu nabycia przez pracodawcę praw majątkowych. Tak formułowane obowiązki powinny być sprzężone z powinnością prowadzenia negocjacji w dobrej wierze, tak aby zabezpieczony został słuszny interes obu stron stosunku pracy twórczej. Należy natomiast zgodzić się z dotychczasowymi ustaleniami doktryny<sup>20</sup> i uznać, że dopiero uwzględnienie w pełnym zakresie przepisów ustawowych, wykonawczych, regulaminów i instrukcji obowiązujących u danego pracodawcy, pozwala na precyzyjne wyróżnienie i określenie treści zarówno "klasycznie" ujmowanego obowiązku współdziałania stron stosunku pracy twórczej jak i proponowanych powinności gotowości negocjacyjnej i prowadzenia rokowań w dobrej wierze. Powyższe będzie także rzutować na możliwość wskazania środków zabezpieczających realizację tych powinności oraz reżimu odpowiedzialności znajdującej zastosowanie w przypadku braku ich realizacji.

#### C. Obowiązek informowania pracodawcy o przebiegu prac nad utworem/wynalazkiem.

Powinność ta rozpatrywana bywa w ścisłym powiązaniu z obowiązkiem informowania pracodawcy o dokonaniu utworu<sup>21</sup>. W przyjętej wyżej klasyfikacji traktowana jest ona natomiast odrębnie, jako jeden z obowiązków związanych z procesem pracy nad utworem/wynalazkiem.

Podobnie jednak jak obowiązek zgłaszania dokonanego utworu pracodawcy powinność ta łączona być musi z samodzielnym charakterem pracy twórczej i wynikającą z niego modyfikacją konstrukcji podporządkowania twórcy kierownictwu pracodawcy. Należy także uznać, że dopiero uwzględnienie obydwóch wymienionych powinności odzwierciedla w pełni prawnopracowniczy charakter zatrudnienia twórcy pozwalając przy tym na zaakcentowanie odrębności tego zatrudnienia wynikających ze szczególnego, samodzielnego charakteru wykonywanej pracy.

Oceniając możliwość egzekwowania obowiązku informowania pracodawcy o przebiegu prac nad utworem/wynalazkiem należy uznać, że pracodawca może, na zasadzie art. 100 §1 k.p. domagać się od twórcy informacji o stanie prac nad utworem. Wydaje się, że udzielanie takich informacji może być także traktowane jako element porządku pracy ustalonego u danego pracodawcy. W związku z tym wydaje się możliwym zastosowanie odpowiedzialności porządkowej - a w przypadku poważniejszej postaci naruszania tego obowiązku - także dyscyplinarnej. Brak realizacji tej powinności nie powinien natomiast rzutować bezpośrednio na wynagrodzenie pracownika. Należy natomiast uznać, że w sytuacji szkody wywołanej brakiem informacji o stanie prac nad utworem pracownik podlegać winien odpowiedzialności materialnej na zasadach k.p. Uchybienie powinności informowania pracodawcy o przebiegu prac nad utworem w przypadku permanentnego braku przepływu informacji uzasadniać mogłoby także rozwiązanie stosunku pracy. Posiadanie informacji o poczynaniach pracowników warunkuje bowiem planowość poczynañ pracodawcy, kalkulowanie ponoszonego przezeń ryzyka i kosztów a w konsekwencji skuteczną realizację podstawowego interesu pracodawcy jakim jest nabywanie praw majątkowych do utworów/wynalazków pracowniczych.

5. Obowiązki związane z postępowaniem z utworem/wynalazkiem będącym efektem pracy twórczej pracownika.

#### A. Charakterystyka ogólna.

Pomiędzy obowiązkami ustalenia, zgłoszenia, dostarczania i poprawiania utworu istnieje ścisła współzależność. Należy przyjąć, że wykonanie jednego z nich aktualizuje kolejny. Jest to szczególnie widoczne w odniesieniu do trzech pierwszych powinności. Można przyjąć, że w ich przypadku dominujący charakter ma obowiązek dostarczenia utworu - powinności ustalenia i utrwalenia oraz zgłoszenia utworu w ujęciu funkcjonalnym służą jego wykonaniu. W związku z tym w literaturze łączy

się niekiedy te 3 powinności w ramach jednego obowiązku - dostarczenia utworu<sup>22</sup>. Ponieważ jednak z realizacją każdego z wyróżnionych obowiązków łączą się określone konsekwencje zasadne jest wyodrębnienie ich oraz oddzielne scharakteryzowanie.

Obowiązki pracownika twórczego wyszczególnione w tym punkcie wyznaczają etapy jego postępowania od momentu dokonania utworu do uzyskania ostatecznej akceptacji pracodawcy dla sposobu realizacji świadczenia wynikającego ze stosunku pracy. Generalnie rzecz biorąc realizacja tych obowiązków ma doprowadzić do nabycia przez pracodawcę (w zakresie ustalonym przez ustawę lub umowę stron) praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika. Realizacja sekwencji wskazanych obowiązków oznacza spełnienie przez pracownika świadczenia wynikającego ze stosunku pracy. Należy także uznać, że poprzez ustalenie ogólnego schematu postępowania pracownika, który dokonał utworu powinności te oddziałują także na ustalenie porządku pracy twórczej realizowanej u danego pracodawcy.

#### **B. Obowiązki ustalenia i utrwalenia utworu/wynalazku.**

Pracowniczy obowiązek ustalenia efektu pracy twórczej wyprowadzić można z brzmienia art. 1 ust. 1 pr. aut. w związku z art. 12 i 13 pr. aut. Zgodnie z pierwszym z powołanych przepisów przedmiotem prawa autorskiego jest każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiejkolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia. Przyjęcie tak definiowanego utworu przez pracodawcę na zasadach określonych w art. 12 i 13 pr. aut. powoduje co do zasady nabycie przez niego autorskich praw majątkowych. Powyższe pracodawca może zrealizować tylko odnośnie utworu ustalonego, jako że ochrona oparta na przepisach prawa autorskiego powstaje dopiero z chwilą "uzewnętrznienia" (ustalenia) utworu umożliwiającego jego percepcję przez inne niż twórca osoby. W okresie poprzedzającym - a więc w czasie gdy utwór znajduje się tylko w świadomości autora, brak jest podstaw do przyznania autorskoprawnej ochrony<sup>23</sup> (brak jest utworu!). Wobec faktycznego braku utworu w rozumieniu prawa autorskiego pracodawca nie może także nabyć do niego żadnych praw majątkowych! Tak więc na gruncie prawa autorskiego należy uznać, że dokonanie utworu wyraża się w jego ustaleniu (dokonanie = ustalenie)<sup>24</sup>. powyższe rozważania do twórczości technicznej należy na wstępie zwrócić uwagę, że omawiany obowiązek rozpatrywany być musi w odniesieniu do nowego rozwiązania (projektu) o charakterze technicznym, nie wynikającego w sposób oczywisty ze stanu techniki i

mogące nadawać się do stosowania (art. 10 pr. wyn.), które dopiero będzie przedmiotem postępowania, którego efektem może być przyznanie mu np. ochrony patentowej. W związku z tym należy ewentualnie mówić o obowiązku ustalenia nowego rozwiązania (projektu wynalazczego), podkreślając przy tym, że ustalenie to nie jest elementem powyższej ustawowej definicji wynalazku podlegającego opatentowaniu. W doktrynie prawa wynalazczego wyrażony został w związku z tym pogląd, zgodnie z którym projekt wynalazczy dokonany jest w momencie gdy twórca uświadomi sobie istotę nowego rozwiązania. Względy praktyczne doprowadziły jednak do zanegowania w orzecznictwie i doktrynie tego stanowiska. Przyjęto zatem, że nowy pomysł istnieje od momentu, gdy został przez twórcę ujawniony, tj. przedstawiony w taki sposób, że może być zrozumiany, oceniony i ewentualnie stosowany przez inną osobę<sup>25</sup>. Należy więc uznać, że ujawnienie (ustalenie) wynalazku jest elementem koniecznym postępowania zatrudnionego twórcy, pozwalającym później pracodawcy na zapoznanie się z jego istotą, wstępną oceną oraz uruchomienie właściwego trybu postępowania zmierzającego do ustanowienia na swoją rzecz prawnej ochrony danego rozwiązania. W uzupełnieniu warto dodać, że pracowniczy obowiązek ustalenia utworu można uznać za aktualny także w przypadku innych kategorii przedmiotów własności przemysłowej. Tak np. topografia układu scalonego jako rodzaj rozwiązania technicznego może być wyrażona w dowolny sposób - mamy więc tu do czynienia z aktem ujawnienia tego rozwiązania jako elementem definicji tej topografii (art. 4 pkt. 2 ustawy z dn. 30 X 1992 r)<sup>26</sup>. Z kolei twórcą nowej odmiany oryginalnej (lub tzw. "mieszańca") rośliny jest, według art. 2 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dn. 24 XI 1995 r o nasiennictwie<sup>27</sup> ten, kto wytworzy taką odmianę - co należy utożsamiać z wyhodowaniem egzemplarzy rośliny odmiany oryginalnej. Powyższe w drodze analogii potwierdza istnienie obowiązku ujawnienia (ustalenia, wyrażenia, wytworzenia) nowego rozwiązania technicznego jako powinność ciążącej na zatrudnionym twórcy.

Zgodnie z poglądami wyrażonymi w doktrynie utwór/rozwiązanie techniczne może być ustalony/ujawniony w jakiegokolwiek postaci lub formie, chociażby nietrwałej, jednakże na tyle stabilnej, żeby cechy i treść utworu wywierały efekt artystyczny lub by możliwe było zapoznanie się z istotą danego rozwiązania technicznego.

Od ustalenia utworu należy odróżnić jego utrwalenie oznaczające zapisanie utworu na materialnym nośniku. W niektórych systemach prawnych utrwalenie jest niezbędne dla powstania ochrony prawnej w sferze twórczości autorskiej (USA). Zasada taka nie obowiązuje w prawie polskim<sup>28</sup>. Należy jednak przyjąć, że w konkretnej sytuacji dla dokonania przyjęcia utworu przez

pracodawcę koniecznym może być utrwalenie utworu w sposób uwzględniający specyfikę danego rodzaju twórczości - lub w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy.

W przypadku twórczości technicznej wprowadzenie obowiązku utrwalenia nowego rozwiązania technicznego może spełniać istotne funkcje związane z przygotowaniem postępowania zmierzającego do ustanowienia jego prawnej ochrony. Według art. 26 ust. 1 pr. wyn. zgłoszenie wynalazku w celu uzyskania prawa do patentu powinno zawierać m.in. opis wynalazku ujawniający jego istotę, zastrzeżenia patentowe, skrót opisu i w razie potrzeby rysunki. Pamiętając o tym, że zgłoszenie takie przygotowane ma być przez wykwalifikowanego rzecznika patentowego<sup>29</sup> można przyjąć, że przepis ten dostarcza pewnych ogólnych wskazówek dotyczących sposobów ewentualnego utrwalenia nowego rozwiązania technicznego (opis, rysunek - ale jak można sądzić także model)<sup>30</sup>. W związku z powyższym należy przyjąć, że w odniesieniu do wynalazków powinność utrwalenia nie musi (choć może) łączyć się z wykonaniem działającego egzemplarza wynalazku.

Powinność utrwalenia efektu pracy twórczej może więc być uznana za szczegółową powinność zatrudnionego twórcy uzupełniającą (dopełniającą) obowiązek ustalenia utworu. Źródeł tej powinności poszukiwać należy przede wszystkim w poleceniach przełożonego dotyczących pracy oraz normach wewnątrzzakładowych regulujących postępowanie z utworami dokonanymi w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy.

W uzupełnieniu tej części wywodów należy dodać, że realizacja pracowniczego obowiązku ustalenia/ujawnienia utworu wywoływać będzie skutki prawne zróżnicowane w zależności od rodzaju utworu. I tak, w przypadku programu komputerowego oraz nowego rozwiązania o charakterze technicznym ustalenie ich jako równoznaczne z dokonaniem, skutkuje co do zasady nabyciem praw majątkowych przez pracodawcę. W przypadku programu komputerowego nie są już konieczne jakiejkolwiek dalsze czynności ze strony uprawnionego. W przypadku nowego rozwiązania technicznego ustalenie go skutkuje formalnie rzecz biorąc powstaniem po stronie pracodawcy legitymacji do wystąpienia we własnym imieniu z wnioskiem o udzielenie mu patentu (prawa ochronnego). W odniesieniu zaś do innych (poza programem komputerowym) utworów w rozumieniu prawa autorskiego ustalenie ich oznacza objęcie ich ochroną prawnoautorską na zasadach ogólnych oraz początek postępowania zmierzającego do podjęcia przez pracodawcę decyzji o przyjęciu, nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia utworu od dokonania określonych zmian.

**C.** Obowiązek poinformowania pracodawcy o powstaniu utworu/wynalazku.

Konsekwencją ustalenia (ujawnienia/dokonania) utworu jest zaktualizowanie się obowiązku zgłoszenia tego faktu pracodawcy. Jak zaznaczono wcześniej, powinność taka była wyrażona wprost w przednowelizacyjnym prawie wynalazczym. W obecnym stanie prawnym brak jest przepisów formułujących ten obowiązek. W literaturze zwraca się w związku z tym uwagę na możliwość wyprowadzenia go z charakteru pracy twórczej, która - jako praca samodzielna - nie może być kontrolowana przez pracodawcę tak jak prace rutynowe<sup>31</sup>. Obowiązek poinformowania pracodawcy o powstaniu utworu może być więc traktowany jako szczególny wyraz podporządkowania pracownika kierownictwu przełożonego w ramach pracy samodzielnej. Rozpatrywać go też można w nawiązaniu do zasady współdziałania stron stosunku pracy twórczej. Element kontroli pracodawcy zostaje niejako, ze względu na szczególny, samodzielny charakter pracy "scedowany" częściowo na samego pracownika, sprowadzając jego podporządkowanie do powinności informowania o rezultatach jego działań. Powyższe pozwala na stwierdzenie, iż obowiązek zgłoszenia dokonania utworu ciąży zarówno na pracownikach zajmujących się twórczością techniczną jak i artystyczną.

Przepisy nie dostarczają informacji odnośnie ewentualnej formy zgłoszenia powstania utworu. W związku z tym należy dopuszczać szeroki wachlarz możliwości - od prostej informacji (ustnej, pisemnej) o fakcie dokonania utworu aż do zgłoszenia tego faktu poprzez dostarczenie dokumentacji lub samego utworu pracodawcy. Warto przypomnieć, że zgodnie z §9 uchylonego rozporządzenia R.M. z dn. 29 VI 1984 r w sprawie projektów wynalazczych w powinności zgłoszenia projektu wynalazczego zawierał się także obowiązek dostarczenia dokumentacji jakkolwiek dopuszczana była sytuacja, w której dostarczenie dokumentacji następowało po zgłoszeniu projektu<sup>32</sup>. Zgłoszenie powstania utworu powinno nastąpić niezwłocznie po dokonaniu (ustaleniu/ujawnieniu) utworu. W literaturze zwrócono w związku z tym uwagę, że wyznaczanie w tym względzie terminów jest pozbawione sensu, jako że to twórca decyduje o tym, czy utwór jest już faktycznie dokonany. W związku z tym byłoby bardzo trudno w praktyce wykazać, że twórca nie zgłaszając swego utworu pozostawał w zwłoce<sup>33</sup>.

#### **D. Obowiązek dostarczenia utworu/wynalazku.**

Dostarczenie utworu jako element zachowania zatrudnionego twórcy wymienione jest w treści art. 13 pr. aut. Nie wynika jednak z niego wprost, że zachowanie to ma charakter powinności.

Przesłanką uzasadniającą taką kwalifikację dostarczenia utworu będzie jego funkcja. Przede wszystkim, na gruncie prawa autorskiego ma ono umożliwić podjęcie przez pracodawcę decyzji o przyjęciu, nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia utworu od dokonania określonych zmian. Przyjęcie utworu oznacza zaś nabycie przez pracodawcę autorskich uprawnień majątkowych do utworu pracownika (z wyjątkiem programów komputerowych!). Dostarczenie utworu jest więc elementem koniecznym zachowania pracownika, wyrażającym spełnienie świadczenia wynikającego ze stosunku pracy.

Odmienne, w przypadku programu komputerowego, do którego prawa majątkowe nabywane są przez pracodawcę *ex lege* w chwili jego ustalenia należy uznać, że dostarczenie programu spełnia funkcję umożliwiającą faktyczne wykonywanie przez pracodawcę jego uprawnień eksploatacyjnych.

Formułując pracowniczy obowiązek dostarczenia utworu w rozumieniu prawa autorskiego należy także pamiętać o regulacji zawartej w art. 54 pkt. 1 pr. aut., która dla potrzeb "niepracowniczego" obrotu autorskiego ustanawia wprost ciążyący na twórcy obowiązek dostarczenia zamówionego utworu, wyznaczając przy tym odpowiednie terminy. Dyskusyjna jest możliwość zastosowania tego przepisu do sfery twórczości pracowniczej. Niektórzy autorzy uznają, że przepisy dotyczące przejścia autorskich praw majątkowych (art. 41-68) znajdują odpowiednie zastosowanie do utworów pracowniczych w zakresie nie uregulowanym przepisem art. 12 pr. aut., który ma charakter dyspozytywny<sup>34</sup>. Według innych autorów z charakteru art. 12 pr. aut. jako przepisu szczególnego wynika dopuszczalność odejścia od ogólnych zasad wynikających z art. 41 i in. Postuluje się jednak, aby umowy o pracę wprowadzające regulację mniej korzystną dla twórcy od regulacji przewidzianej w art. 12 i 13 pr. aut. zgodne były z bezwzględnie obowiązującymi przepisami rozdz. 5 pr. aut.<sup>35</sup>. Podkreśla się przy tym, że rozwiązania przyjęte w art. 54 dotyczące terminów dostarczenia utworu mają charakter względnie obowiązujący (mogą być wolą stron zmienione)<sup>36</sup>. Należy jednak uznać, że sam fakt wymienienia dostarczenia utworu jako nakazanego i obwarowanego terminami zachowania twórcy "wolnego" stanowi w pewnym zakresie powtórzenie regulacji zawartej w art. 13 pr. aut. oraz cenną analogię stanowiącą dodatkową przesłankę wyróżnienia pracowniczego obowiązku dostarczenia utworu.

Odnosząc powyższe wywody do obszaru prawa wynalazczego należy ponownie odwołać się do uchylonej regulacji rozporządzenia R.M. z dn. 29 VI 1984 r w sprawie projektów wynalazczych. Jak już wspomniano, zgodnie z §9 rozporządzenia, zgłoszenie dokonania projektu wynalazczego polegać miało także na dostarczeniu jego dokumentacji obejmującej m.in. rysunki, schematy, receptury

pozwalające zrozumieć istotę projektu, opis dotychczasowego stanu techniki, przewidywania korzyści, niezbędne wskazówki dotyczące realizacji, informacje o twórcach i współtwórcach. Należy uznać, że także pod rządami obecnie obowiązującej wersji ustawy o wynalazczości dostarczenie nowego rozwiązania w formie wystarczającej dla zrozumienia jego istoty przez inne osoby (pracodawcę) jest obowiązkiem pracownika.

Dostarczenie utworu należy ujmować jako zespół czynności faktycznych, których wykonanie prowadzi do sytuacji, w której utwór wraz z jego nośnikiem fizycznym (lub dokumentacją nowego rozwiązania technicznego) znajdzie się w określonym miejscu i czasie w dyspozycji pracodawcy. Sam termin dostarczenia utworu ujmowany może być rozmaicie. Przy założeniu tożsamości zgłoszenia utworu z jego dostarczeniem możliwe jest przyjęcie, że utwór powinien być dostarczony niezwłocznie po jego ustaleniu (dokonaniu) - w ramach zgłoszenia tego faktu pracodawcy. W tym ujęciu, jak zwrócono wcześniej uwagę, termin ten nie może być skutecznie określony żadną datą. Innym możliwym do przyjęcia wariantem jest ustalenie terminu na dostarczenie utworu (por. art. 54 ust. 1 pr. aut.) poprzez określenie konkretnej daty, lub podanie czasu w jakim utwór powinien być dostarczony. Możliwymi rozwiązaniami w ramach tego wariantu są: liczenie tego terminu od zgłoszenia przez pracownika faktu dokonania utworu lub ustalenie daty (okresu) dostarczenia utworu liczonej np. od dnia zatwierdzenia tematu pracy twórczej lub zgłoszenia przez twórcę podjęcia prac nad danym utworem. Najmniej adekwatnym do twórczości artystycznej realizowanej w ramach stosunku pracy będzie dostarczenie utworu niezwłocznie po jego ukończeniu (art. 54 ust. 1 pr. aut.). Ponieważ prawo decydowania o tym, czy utwór ma już formę i treść kompletną i zamkniętą przypisane jest twórcy dostarczenie utworu nawet niezwłocznie po jego zakończeniu stwarzałoby zbyt dużą dowolność działań pracownika i naruszałoby słuszny interes pracodawcy.

Wśród funkcji pracowniczego obowiązku dostarczania utworu/wynalazku wymienić należy umożliwienie pracodawcy oceny efektu pracy twórczej pracownika m.in. pod kątem sprawdzenia czy dostarczony utwór jest tym, do którego stworzenia zobowiązał się pracownik, czy został utrwalony w sposób nakazany lub ogólnie przyjęty, czy stworzony został w umówionej objętości (rozmiarze), czy dokumentacja utworu jest kompletna i wystarczająca dla jego zbadania i oceny. Dostarczenie utworu pozwala też pracodawcy na ocenę wartości i możliwych zastosowań utworu oraz wykrycie ewentualnych braków czy wad stawiających pod znakiem zapytania przyjęcie utworu przez pracodawcę (lub wdrożenie procedury zmierzającej do uzyskania prawa do patentu lub prawa ochronnego).

Dostarczenie utworu w przyjętym przez strony terminie traktować należy przede wszystkim jako wykonanie pracy, do której pracownik się zobowiązał. Wydaje się w związku z tym, że w interesie pracownika leży uzyskanie potwierdzenia faktu terminowego dostarczenia utworu. Takie potwierdzenie należy przy tym odróżnić od spełniającego inną funkcję potwierdzenia przyjęcia utworu.

#### E. Obowiązek dokonania zmian (poprawek) w utworze/wynalazku.

Zgodnie z art. 13 pr. aut. od momentu dostarczenia utworu biegnie 6-miesięczny termin, w trakcie którego pracodawca podejmuje decyzję o jego przyjęciu, nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia od dokonania określonych zmian w wyznaczonym w tym celu odpowiednim terminie. W sytuacji, gdy do końca okresu 6-miesięcznego pracodawca zachowuje milczenie, uważa się, że utwór został przyjęty bez zastrzeżeń. Przepis ten daje podstawę do sformułowania pracowniczego obowiązku dokonania zmian w utworze jako powinności potencjalnej wynikającej z oceny utworu, przeprowadzonej przez pracodawcę. Należy przy tym zwrócić uwagę, że przepis art. 13 pr. aut. nie znajduje analogii w prawie wynalazczym. Obowiązek poprawienia utworu należy w związku z tym wyprowadzać także z ogólnej charakterystyki stosunku pracy ze szczególnym uwzględnieniem podporządkowania pracownika (praca wykonywana pod kierownictwem pracodawcy) oraz ryzyka pracodawcy. Nie bez znaczenia dla wyróżnienia tej powinności jest także charakterystyka stosunku pracy twórczej jako stosunku starannego działania a nie rezultatu przy czym w odniesieniu do pracy twórczej mówi się o wynikowym charakterze staranności (pracę ocenia się tu poprzez uzyskany rezultat)<sup>37</sup>. Praca twórcza wykonywana jest w przypadku stosunku pracy "na rzecz pracodawcy" - celem pracodawcy jest więc zawłaszczenie rezultatu pracy twórczej odpowiadającego rodzajowo i jakościowo zobowiązaniu pracownika - a także oczekiwaniom i potrzebom pracodawcy. Powyższe pozwala na wyróżnienie obowiązku poprawienia utworu także w odniesieniu do sfery twórczości technicznej.

Zgodnie z art. 13 pr. aut. pracodawca może uzależnić przyjęcie utworu "od dokonania określonych zmian". Wydaje się, że pojęcie dokonania "określonych zmian" w utworze należy rozumieć szeroko. Pracodawca może w związku z tym zobowiązać pracownika do utrwalenia

dostarczanego utworu w określony sposób. Dalej, prawodawca może zażądać usunięcia wad fizycznych utworu (usterek). O usterce utworu można mówić wtedy, gdy nie spełnia on warunków określonych umową lub wynikających z przeznaczenia utworu lub zapewnień twórcy<sup>38</sup>. Należy jednak pamiętać, że uznanie utworu za obciążony usterką może być w wielu sytuacjach kwestią sporną wobec braku jednoznacznych, zobiektywizowanych kryteriów oceny utworu, jego wartości, poziomu czy przydatności<sup>39</sup>. Pracodawca może ponadto zażądać usunięcia wad prawnych utworu o ile, jak należy sądzić, wady te nadają się do usunięcia. Tak więc żądanie może dotyczyć np. uzyskania brakującego zezwolenia drugiego współtwórcy czy twórcy dzieła macierzystego. Natomiast np. w sytuacji, w której pracownik dostarcza cudzy utwór przypisując sobie jego autorstwo należy uznać, że w ogóle nie doszło do realizacji świadczenia wynikającego ze stosunku pracy (pracownik nie dokonał utworu). Należy przyjąć, że pracodawca może domagać się także dokonania zmian o charakterze ściśle artystycznym, związanym z formą lub treścią utworu - zwłaszcza jeżeli utwór odbiega w tym względzie w sposób istotny od wcześniej umówionego - lub gdy utwór w swej warstwie treściowej lub formalnej narusza prawo lub normy obyczajowe przyjęte w danym społeczeństwie, a okoliczności te nie były wcześniej znane pracodawcy. Intencją pracodawcy może też być wprowadzenie zmian podnoszących wartość rynkową utworu. Należy jednak zauważyć, że w sytuacji takiej łatwo może dojść do konfliktu interesu pracodawcy z interesem twórczym zatrudnionego autora - w istocie konfliktu między zasadą podporządkowania pracownika a zasadą wolności twórczej. W konkretnej sytuacji dyskusyjne może być przeprowadzenie dowodu, że utwór ma wady artystyczne, nie spodoba się publiczności lub nie będzie się "sprzedawał". Nieco inaczej w przypadku nowego rozwiązania technicznego wydaje się, że możliwe jest przeprowadzenie przez pracodawcę jego krytyki z punktu widzenia jego zastosowalności, korzyści jakich można się spodziewać z jego eksploatacji i jego wartości rynkowej.

Dokonanie zmian (poprawienie) utworu powinno zostać zrealizowane w wyznaczonym terminie. Ustawodawca pozostawia stronom stosunku pracy wolną rękę w kwestii okresu czasu koniecznego dla realizacji tej powinności. Należy uznać, że chodzi o czas niezbędny do dokonania określonych czynności szacujących utwór przy uwzględnieniu szczególnego charakteru pracy twórczej. W przypadku utworów chronionych prawem autorskim (z wyjątkiem programów komputerowych, dla których nie przewiduje się przyjęcia przez pracodawcę) bieg terminu, w którym mają być dokonane zmiany/poprawki utworu musi zacząć się w ciągu 6-miesięcznego okresu przewidzianego w treści art. 13 pr. aut. na podjęcie przez pracodawcę decyzji o przyjęciu lub

nieprzyjęciu utworu. Oznacza to, że w niektórych przypadkach faktycznie pracodawca może podjąć tę decyzję skutecznie także po upływie okresu 6-miesięcznego.

F. Środki służące zabezpieczeniu realizacji obowiązków scharakteryzowanych w punktach A-E.

W podsumowaniu wywodów dotyczących scharakteryzowanej wyżej grupy obowiązków pracownika twórczego należy rozważyć zagadnienie środków służących zapewnieniu ich realizacji. W odniesieniu do tego zagadnienia można zaproponować dwa podejścia:

a). zgodnie z pierwszym podejściem, obowiązkiem dominującym w strukturze zachowań twórcy dokonującego utworu jest powinność jego dostarczenia pracodawcy. Ta powinność, jak już zaznaczono, w ujęciu niektórych autorów obejmuje swym zakresem takie działanie twórcy, jak ustalenie utworu, niekiedy wraz z utrwaleniem oraz zgłoszeniem go pracodawcy. W tym ujęciu rozpatrywane są więc środki prawne służące egzekwowaniu szeroko rozumianego obowiązku dostarczenia utworu. W związku z powyższym rozstrzygnięcia wymaga pytanie, czy pracodawca, wykorzystując atrybuty władzy kierowniczej (prawo wydawania poleceń dotyczących pracy) może zmusić zatrudnionego twórcę do dostarczenia utworu przed upływem wyznaczonego terminu (lub po jego bezskutecznym upływie). W kwestii tej w doktrynie nastąpiła ewolucja poglądów. Początkowo uznawano, że pracodawca nie może nakazać pracownikowi przekazania utworu pracowniczego, jako że ujawnienie rezultatu pracy twórczej leży w sferze wyłącznych uprawnień twórcy. Niedostarczenie pracodawcy utworu lub opóźnienie w jego dostarczeniu może natomiast rodzić sankcje dyscyplinarne (a nawet odpowiedzialność cywilną za wynikłą szkodę)<sup>40</sup>. W krytyce tego stanowiska podniesiono jednak, że sankcja dyscyplinarna jest środkiem represyjnym właściwym prawu pracy, zatem dopuszczenie możliwości jej stosowania w rozważanej sytuacji, przynajmniej pośrednio wskazywałoby na przyjęcie konstrukcji prawnopracowniczego obowiązku dostarczenia utworu. Pracodawca może wydać pracownikowi twórczemu polecenie dostarczenia utworu, albowiem mieści się ono w kategorii poleceń dotyczących pracy - objętych zakresem art. 100 §1 k.p. Pracą umówioną jest w tej sytuacji praca twórcza polegająca na dokonywaniu utworów danego rodzaju (utwory artystyczne, nowe rozwiązania techniczne). Pracodawca nie będzie więc mógł stosować wobec pracownika kar porządkowych czy dyscyplinarnych w celu wymuszenia dostatecznie utworu, gdyż jego niedostarczenie nie mieści się w kategoriach naruszenia obowiązku z zakresu porządku i dyscypliny pracy<sup>41</sup>. Obecnie jednak można sądzić, pogląd ten został, co do jego istoty, zaakceptowany także przez

przedstawicieli doktryny prawa autorskiego, przyjmujących, że w sytuacji niedostarczenia utworu pracodawca nie stosuje kar lecz ma możliwość występowania z roszczeniami z tytułu naruszenia obowiązków ze stosunku pracy<sup>42</sup>.

b). drugie podejście, przedstawione w niniejszej rozprawie zakłada wyróżnienie szeregu szczegółowych obowiązków ciążyących na zatrudnionym twórcy od momentu dokonania utworu. Dostarczenie utworu jest jednym z nich. Jako ostatni etap postępowania pracownika wyraża ono zrealizowanie świadczenia do wykonania którego zobowiązał się on nawiązując stosunek pracy. Podejście to pozwala na dostrzeżenie różnic w sferze możliwości egzekwowania wyróżnionych powinności oraz konsekwencji ich niewykonania przez pracownika.

Powyższe można przedstawić za pomocą tabeli:

| Rodzaj powinności                             | możliwość stosowania poleceń wykonania obowiązku na zasadzie art. 100 §1 k.p | możliwość stosowania kar porządkowych lub dyscyplinarnych | możliwy wpływ uchybienia powinności na wynagrodzenie | możliwość stosowania odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadach k.p. | Możliwy wpływ uchybienia obowiązków na trwałość stosunku pracy |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| a)obowiązek ustalenia utworu                  | -                                                                            | - (?)                                                     | +                                                    | +                                                                       | +                                                              |
| b)obowiązek utrwalenia utworu                 | +                                                                            | +(?)                                                      | +                                                    | +                                                                       | -                                                              |
| c)obowiązek poinformowania o dokonaniu utworu | -                                                                            | - (?)                                                     | +                                                    | +                                                                       | +                                                              |
| d)obowiązek dostarczenia utworu               | +                                                                            | - (?)                                                     | +                                                    | +                                                                       | +                                                              |
| e)obowiązek dokonania zmian lub poprawek      | +                                                                            | +(?)                                                      | +                                                    | +                                                                       | -                                                              |

W przedstawionej tabeli znak (+) oznacza, że zdaniem autora możliwe jest zastosowanie określonych form wpływu pracodawcy na wykonywanie danej powinności oraz, że możliwe jest zastosowanie określonych form odpowiedzialności pracownika w sytuacji braku realizacji tej powinności.

Odpowiednio znak (-) oznacza, iż zdaniem autora brak jest tego typu możliwości.

Znak (?) oznacza, że dana możliwość (lub jej brak) jest dyskusyjna, tzn. istnieją pewne argumenty za lub przeciw (patrz niżej).

ad a).

W odniesieniu do obowiązku ustalenia utworu należy przyjąć, że pracodawca nie może wydać polecenia ujawnienia dokonanego utworu w sytuacji, gdy zdaniem twórcy utwór jest niedokończony lub niekompletny lub z jakichś innych względów twórca nie jest usatysfakcjonowany rezultatem swojej pracy. (Prawo ujawnienia utworu należy do sfery autorskich praw osobistych twórcy). Wyłączyć więc należy zastosowanie w tym przypadku odpowiedzialności porządkowej. W odniesieniu do odpowiedzialności dyscyplinarnej - o ile takowa jest przewidziana dla danej grupy zawodowej - wyłączenie jej w przypadku braku (lub nienależytego) wykonania tej powinności może budzić wątpliwości. I tak np. do obowiązków mianowanego nauczyciela akademickiego należy m.in. rozwijanie twórczości naukowej lub artystycznej (art. 99 ustawy z dn. 12 IX 1990 r o szkolnictwie wyższym, Dz.U. 1990, nr 65 poz. 385). Nauczyciel akademicki podlega zaś na zasadzie art. 126 ustawy odpowiedzialności dyscyplinarnej w razie uchybienia swoim obowiązkom. Wydaje się, że można przyjąć możliwość stosowania sankcji dyscyplinarnych co najmniej za nienależyte wykonanie obowiązków zatrudnionego twórcy. Natomiast w przypadku braku świadczenia (efektów twórczej pracy naukowej) właściwym rozwiązaniem będzie raczej sankcja w postaci utraty prawa do wynagrodzenia (wg art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną) lub rozwiązania stosunku pracy ze względu na jego dalszą bezprzedmiotowość<sup>43</sup>. W sytuacji, gdy nieustalenie utworu wyrządzi szkodę pracodawcy, pracownik odpowiadać będzie materialnie na zasadach określonych k.p. Pamiętać jednak należy o potencjalnych trudnościach wiążących się z zastosowaniem

odpowiedzialności materialnej wg k.p. do warunków pracy twórczej. W literaturze podniesiono w związku z tym, że stosowanie odpowiedzialności za zawinione naruszanie konkretnej normy jest w pracy twórczej mało realne - chodzi raczej o odpowiedzialność w razie ogólnie negatywnej oceny wyniku pracy, co stanowi podstawę zarzutu kierowanego pod adresem pracownika. Ponadto, wskazywano na trudności w ustaleniu stopnia przyczyniania się podmiotu zatrudniającego do powstania szkody lub powiększenia jej rozmiarów w sytuacji, gdy pracodawca na ogół zapewnia sobie wielostronny wpływ na działanie pracowników poprzez współdziałanie z nimi w procesie powstawania utworu. Problemem może być także indywidualizacja podmiotu, którego ocena miałaby decydować o uznaniu nienależytości świadczenia. Dyskusyjne jest, czy pracodawca, jako stosujący odpowiedzialność materialną winien oprzeć się na własnej ocenie utworu, czy też ocenie innych podmiotów i jaka będzie sytuacja twórcy w przypadku rozbieżności ocen<sup>44</sup>.

ad b).

Obowiązek utrwalenia utworu może wynikać z polecenia pracodawcy. Pracodawca może w ten sposób realizować inne cele czy potrzeby nie związane wprost z uzyskaniem praw majątkowych, ale z przyszłą, zamierzoną eksploatacją utworu. Stosowanie odpowiedzialności porządkowej jest natomiast dyskusyjne. Można bowiem przyjąć, że ustalony u danego pracodawcy porządek w procesie pracy wiąże się z utrwaleniem dokonanych utworów w konkretnej formie i terminie. Wtedy należałoby dopuścić stosowanie kar porządkowych. Odnośnie odpowiedzialności dyscyplinarnej - zob. wyżej. Nieutrwalenie utworu - lub utrwalenie go w innej niż wymagana formie rozpatrywać należy w kontekście art. 82 k.p. W związku z tym wynagrodzenie pracownika w razie zawinionego działania powinno zostać odpowiednio zmniejszone. Jeżeli zaś wadliwość formy utrwalenia efektu pracy twórczej zostanie przez pracownika usunięta, przysługiwać mu będzie wynagrodzenie odpowiednie do "jakości" utworu, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie będzie przysługiwać. W sytuacji gdy brak właściwego utrwalenia utworu spowoduje szkodę należy zastosować przepisy dotyczące odpowiedzialności materialnej pracowników (zob. wyżej pkt. 1). W powyższej sytuacji należy natomiast uznać, że świadczenia zostały generalnie rzecz biorąc spełnione i sytuacja ta nie powinna rzutować bezpośrednio na trwałość stosunku pracy.

ad c).

Poinformowanie pracodawcy o dokonaniu utworu należy traktować, podobnie jak ustalenie utworu, jako wyraz osobistych uprawnień twórcy. W charakterystyce środków służących zapewnieniu realizacji tej powinności odwołać się należy do uwag poczynionych wyżej, w punkcie a.

ad d).

Odnosnie obowiązku dostarczenia utworu należy uznać, że pracodawca może polecić pracownikowi wykonanie tej powinności w sytuacji, gdy utwór ten został utrwalony i zgłoszony. Zatrudniony twórca ponosi tu ryzyko zgłoszenia utworu - w jego ocenie nieukończonego lub niekompletnego. Utwór taki stanowi już bowiem przedmiot ochrony prawnoautorskiej<sup>45</sup>. Należy zatem uznać, że twórca, który dokonał i zgłosił utwór niedokończony musi - w razie wezwania pracodawcy dostarczyć go. Według przytoczonych wyżej poglądów doktryny kwestionowana jest możliwość stosowania kar porządkowych i dyscyplinarnych w stosunku do pracownika nie dostarczającego (w ogóle lub w terminie) utworu lub dostarczającego utwór wadliwy. Wydaje się jednak, że rozważyć można sytuację, w której utwór został ustalony i zgłoszony - a następnie pracodawca wyznaczył twórcy termin i miejsce jego dostarczenia. Wydaje się, że w razie np. niedotrzymania tego terminu można przyjąć naruszenie ustalonego porządku pracy aktualizujące kompetencję pracodawcy do zastosowania kary porządkowej. Takie podejście możliwe jest na gruncie rozróżnienia jako oddzielnych powinności - obowiązków: ustalenia, zgłoszenia i dostarczenia utworu.

Należy natomiast zaakceptować dotychczasowe ustalenia doktryny, zgodnie z którymi niedostarczenie utworu rozpatrywać należy jako niewykonanie lub co najmniej nienależyte wykonanie świadczenia ze stosunku pracy rzutujące na wynagrodzenie twórcy (art. 80 k.p.) i kontynuację stosunku pracy.

ad e).

Źródłem obowiązku dokonania zmian (poprawek) w utworze będzie, wynikające z dokonanej przez pracodawcę oceny utworu, polecenie podjęcia określonych działań w wyznaczonym terminie. W związku z powyższym należy wyróżnić dwie postacie tego obowiązku: mocniejszą i słabszą. Postać mocniejsza wiązać się będzie co do zasady z usterkami i wadami prawnymi utworu. W odniesieniu do tych wad obowiązek dokonania zmian/poprawek będzie miał źródło w stanowczym poleceniu pracodawcy. W przypadku nienależytego wykonania powinności dotyczącej usunięcia wad fizycznych i prawnych można by w niektórych przypadkach (przede wszystkim w odniesieniu do nieterminowości) rozważyć zastosowanie sankcji porządkowych (np. w związku z zaburzeniem ustalonego porządku pracy w sytuacji dzieła powstającego w kooperacji z innymi twórcami lub podmiotami gospodarczymi) lub dyscyplinarnych (np. dokonanie utworu przy naruszeniu zasad etyki zawodowej w sposób niezgodny ze ślubowaniem składanym przez pracownika mianowanego).

Postać słabsza omawianej powinności wiązać się będzie ze zmianami w utworze wynikającymi z ocen subiektywnych, wartościowania artystycznego czy moralnego. Należy postulować, by źródłem powinności dokonania zmian czy poprawek tego typu było porozumienie będące wynikiem współdziałania pracodawcy i zatrudnionego twórcy. Wykluczyć należy stosowanie kar porządkowych i dyscyplinarnych w sytuacji braku zgody twórcy na dokonanie tego typu zmian lub poprawek. Generalnie, niedokonanie zmian lub poprawek w utworze może w konsekwencji prowadzić do niezaakceptowania utworu przez pracodawcę. Zachowanie pracownika ocenione być może jako niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Skutkować to może odpowiednim obniżeniem wynagrodzenia (art. 82 k.p.) lub zastosowaniem przepisów dotyczących odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy (art. 114 i n. k.p.).

## 6. Szczególne obowiązki zachowania tajemnicy pracownika twórczego.

### A. Tajemnica pracodawcy.

Szczególne obowiązki zachowania tajemnicy ciążące na pracownikach twórczych rozpatrywać należy na tle ogólnych pracowniczych obowiązków zachowania (przestrzegania) tajemnicy wynikających z kodeksu pracy. Obowiązki te regulowane są wprost w kodeksie pracy (np. art. 100 §2 pkt. 4) lub też kodeks w tej materii odsyła do "odrębnych przepisów" (art. 100 §2 pkt. 5).

Nowelizacja kodeksu pracy z 2 II 1996 r. wprowadziła nie występującą dotąd w kodeksie pracy pracowniczą powinność zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 §2 pkt. 4 k.p.). Obowiązek ten można skrótowo określić jako powinność zachowania tajemnicy pracodawcy. Kodeks pracy nie definiuje tego pojęcia. Natomiast - jak można sądzić, wprowadza także kwalifikowaną postać tego obowiązku - jako powinności, która na podstawie odrębnej umowy, może ciążyć na pracowniku mającym "dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę" także po ustaniu stosunku pracy (zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy art. 101<sup>2</sup> §1 k.p.). Nie jest do końca jasne rozróżnienie pomiędzy "informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę" na szkodę a "szczególnie ważnymi informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę". Z brzmienia przepisów można wnioskować, że pierwsze pracownicy mogą ujawniać po ustaniu stosunku

pracy - natomiast drugie - w razie zawarcia umowy już nie. W jednym i drugim przypadku (informacje, szczególnie ważne informacje) potencjalnym skutkiem naruszania powinności ma być szkoda - a nie szkoda i np. szczególnie duża szkoda. Jako dystynkcję pomiędzy tajemnicą "zwykłą" pracodawcy a jej kwalifikowaną postacią można przyjąć rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Obowiązki zachowania tajemnicy pracodawcy w jego postaci podstawowej (art. 100 §2 pkt. 4) ciążyłyby na wszystkich pracownikach, także tych, którzy "przy okazji" wykonywania swoich obowiązków zapoznali się z informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Kwalifikowana postać tej powinności mogłaby zaś ciążyć tylko na pracownikach, którzy w ramach swoich obowiązków zapoznają się, tworzą i wykorzystują informacje objęte tajemnicą pracodawcy.

Kodeks pracy nie określa, czy pracodawca ma podjąć jakieś czynności celem sprecyzowania zakresu informacji objętych tajemnicą pracodawcy. Należy w tym miejscu wskazać, że w przypadku tajemnicy służbowej istnieje wymóg sporządzania wykazu wiadomości stanowiących taką tajemnicę, zaś w przypadku tajemnicy przedsiębiorstwa określa się, że w jej zakres wchodzi informacje, co do których przedsiębiorca podjął działania w celu zachowania ich poufności. W związku z powyższym, należy postulować wprowadzenie wymogu określenia np. dla danego stanowiska zakresu informacji objętych tajemnicą pracodawcy (zwłaszcza "szczególnie ważnych informacji"). Poprzestanie na ogólnym sformułowaniu kodeksowym lub nawet wyrażne odsyłanie do niego w treści umów o pracę należy uznać za niewystarczające. Stwarza to bowiem stan niepewności po stronie pracowników co do zakresu możliwości informowania o swojej pracy, a także zbyt dużą dowolność i swobodę operowania pojęciem tajemnicy przez pracodawcę co może skutkować nieuzasadnionymi i nadmiernymi ograniczeniami lub represjami wobec pracowników.

## **B. Tajemnica przedsiębiorstwa.**

Istotnym punktem odniesienia dla sprecyzowania pojęcia tajemnicy pracodawcy będzie termin "tajemnica przedsiębiorstwa" występujący w ustawie z dn. 16 IV 1993 r o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>46</sup>. Odwołanie się do tego pojęcia jest tym bardziej istotne, że tajemnicę przedsiębiorstwa należy uznać za tajemnicę określoną w odrębnych przepisach, do przestrzegania której zobowiązuje pracowników art. 100 §2 pkt. 5 kodeksu pracy. I tak, przez tajemnicę przedsiębiorstwa ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji rozumie nie ujawnione do wiadomości publicznej informacje o charakterze technicznym, technologicznym, handlowym lub organizacyjnym, co do których

przedsiębiorca podjął działania w celu zachowania ich poufności. W literaturze informacje te określa się zbiorczo jako "poufne informacje" lub "tajemnice przedsiębiorstwa". Określenia "informacje techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne przedsiębiorstwa" należy interpretować szeroko. Informacje chronione przepisami ustawy obejmują np. patentowalne lub niepatentowalne wynalazki, wzory użytkowe lub zdobnicze, plany techniczne, sposoby zbierania informacji, listy klientów, metody kontroli jakości towarów i usług, sposoby marketingu, organizacji pracy itp. Mogą to być także informacje przydatne w pracy naukowo-badawczej i rozwojowej, know-how, wyniki prób i badań - także te, które nie nadają się do praktycznego wykorzystania, np. zakończone niepowodzeniem próby wykorzystania jakiejś nowej substancji do określonego celu, informacje o ujemnych skutkach używania leku lub środka ochrony roślin albo wstępne projekty rozwiązań technologicznych wymagające dalszych prac rozwojowych<sup>47</sup>. Wydaje się, że do zakresu tajemnicy przedsiębiorstwa należy także włączyć przedmioty własności intelektualnej chronione przepisami prawa autorskiego. Fakt dysponowania przez przedsiębiorcę określonymi prawami z tego zakresu np. prawem do programu komputerowego stworzonego przez pracownika, prawem do artystycznych wykonania, prawami do utworów literackich czy rozmaitymi licencjami może mieć ogromne znaczenie gospodarcze. Słuszny interes przedsiębiorcy powinien więc uzasadniać objęcie ochroną także tego typu informacji. Przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej stanowi czyn nieuczciwej konkurencji. Zakazem nieujawniania i wykorzystywania tajemnicy przedsiębiorstwa objęte są m.in. osoby, które świadczyły pracę na rzecz przedsiębiorcy w ramach stosunku pracy (pracownicy w rozumieniu k.p.). Zakaz ten dotyczy zarówno pracowników, którzy "wytworzyli", "dokonali" danej poufnej informacji stanowiącej tajemnicę przedsiębiorstwa (np. pracownika, który dokonał wynalazku w ramach wykonywania stosunku pracy lub pracownika prowadzącego rachunkowość przedsiębiorstwa) a także innych pracowników, którzy zapoznali się z tajemnicą przedsiębiorstwa niejako przy okazji wykonywania swoich obowiązków. Zakazem ujawniania i wykorzystywania nie będą natomiast objęte np. wynalazki lub utwory, które na mocy odpowiednich przepisów ustawy należą do pracownika - twórcy<sup>48</sup>.

Zakaz wyjawiania i wykorzystywania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa wiąże pracownik przez czas trwania stosunku pracy a także przez okres trzech lat od jego ustania - chyba, że umowa stanowi inaczej. Przez umowę należy tu rozumieć czynność prawną stanowiącą podstawę nawiązania stosunku pracy np. umowę o pracę lub umowę dodatkową do tej pierwszej.

Strony mogą określić ramy czasowe zakazu ujawniania i wykorzystywania tajemnicy przedsiębiorstwa w treści umowy o pracę lub w klauzuli autonomicznej formułującą tzw. klauzulę poufności. Klauzula taka stanowić będzie dowód podjęcia przez pracodawcę działań koniecznych do zachowania stanu tajemnicy (art. 11 ust. 4) co stanowi niezbędną przesłankę ochrony. Należy zatem przyjąć, że strony mogą zarówno znieść, skrócić jak i wydłużyć okres obowiązywania zakazu naruszania tajemnicy przedsiębiorstwa. Mogą też ustalić, że obowiązuje on tylko w okresie trwania stosunku pracy. Tak czy inaczej, w interesie stron stosunku pracy leży dokonanie wyraźnych ustaleń w kwestii ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. W razie sporu przyjmuje się, że na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, iż podjął on niezbędne kroki w celu określenia granic zachowania tajemnicy przez pracowników. Z art. 11 ust. 2 wynika ponadto, że w odniesieniu do pracowników przedsiębiorstwa, ich obowiązek powstrzymania się od działań naruszających tajemnicę przedsiębiorstwa wygasa niezależnie od postanowień umowy z chwilą ustania stanu tajemnicy. Z tym momentem poufna informacja staje się częścią domeny publicznej, z której każdy może korzystać bez zgody twórcy lub byłego dysponenta tajemnicy. Z punktu widzenia przepisów k.c. (art. 58 §1) czynność prawna sprzeczna z tym przepisem jest nieważna<sup>49</sup>. Jednakże, jeżeli zakaz używania informacji opiewający na okres po ustaniu stanu tajemnicy stanowi część umowy o pracę, to zgodnie z regułami przyjętymi w prawie pracy, mimo swej wadliwości, będzie wywoływać skutki prawne.

Swoboda ustalania w umowie o pracę (lub innej podstawie nawiązania stosunku pracy) ram czasowych obowiązku poufności może jednakże doznawać ograniczenia. Ograniczenia te mają na względzie ochronę interesów pracowników. Przedłużone nadmiernie okresy trwania obowiązku poufności po ustaniu stosunku pracy, godzą w interes poszczególnego pracownika (uzyskanie nowego miejsca pracy) jak i w interes publiczny wyrażający się wykorzystaniem potencjału intelektualnego danej osoby. Należy przyjąć, że pracodawcę ograniczać będzie zakaz wykorzystywania prawa w sposób niezgodny z jego gospodarczym przeznaczeniem, zasady współżycia społecznego oraz cel i właściwości stosunku pracy.

Ujawnienie, przekazanie lub wykorzystanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa będzie stanowić czyn nieuczciwej konkurencji, jeżeli zagraża to istotnym interesom przedsiębiorcy. Oznacza to, że naruszenie to ma być czynem wyrządzającym przedsiębiorcy "istotną" szkodę. W literaturze podkreśla się przy tym, że każde naruszenie poufnej informacji, która wpływa na wartość handlową przedsiębiorstwa w obrocie gospodarczym lub której naruszenie stanowi istotną szkodę dla danego przedsiębiorcy, stanowi delikt nieuczciwej konkurencji<sup>50</sup>.

Na podstawie powyższych uwag można stwierdzić, że próba wskazania precyzyjnego kryterium rozgraniczenia tajemnicy pracodawcy i tajemnicy przedsiębiorstwa, napotykać będzie na trudności.

Jeżeli chodzi o kryterium przedmiotu ochrony można przyjąć, że tajemnica pracodawcy obejmuje także inne, bliżej nie sprecyzowane informacje wychodzące poza zakres informacji technicznych, technologicznych, handlowych lub organizacyjnych przedsiębiorstwa, co przy postulatcie szerokiego ujmowania tych ostatnich pozbawia to kryterium precyzji. Możliwe też byłoby uznanie, że zgodnie z literalnym brzmieniem przepisów k.p. tajemnicę pracodawcy stanowią informacje, których ujawnienie może narazić podmiot zatrudniający na szkodę, ale co do których nie musi być spełniony wymóg podjęcia działań w celu zachowania ich poufności. Jak już zaznaczono należy krytycznie odnieść się do koncepcji ustalenia tajemnicy pracodawcy ad hoc czy też przyjęcia założenia, że wszystkie informacje dotyczące działalności każdego pracodawcy są objęte tajemnicą wg art. 100 §2 pkt. 4 k.p. Funkcją tego przepisu jest ochrona pracodawcy przed możliwością poniesienia szkody w związku z ujawnieniem informacji, a logiczne jest, że nie każde ujawnienie informacji powoduje szkodę. Nawet przy przyjęciu postulatu szerokiego rozumienia tajemnicy pracodawcy należy optować za wyznaczaniem jej zakresu w sposób pozwalający pracownikowi na kształtowanie swoich zachowań w sposób służący realizacji nałożonego na nich obowiązku.

Właściwszym kryterium pozwalającym na rozgraniczenie tajemnicy pracodawcy i tajemnicy przedsiębiorstwa wydaje się być określenie podmiotu, który jest "właścicielem" informacji rozumianej jako chronione prawem szczególne dobro intelektualne. Odnośnie pojęcia pracodawcy należy przypomnieć w tym miejscu, iż zgodnie z art. 3 k.p. jest nim jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników. Pojęcie pracodawcy zostało szczegółowo omówione w rozdziale 3, tu należy podkreślić element zatrudniania pracowników jako cechę charakteryzującą cel istnienia pracodawcy. Z kolei tajemnicę przedsiębiorstwa stanowią określone informacje, co do których przedsiębiorca podjął czynności zmierzające do zapewnienia ich poufności, przy czym przedsiębiorcami będącymi właścicielami przedsiębiorstw w znaczeniu przedmiotowym są, zgodnie z art. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nie mające osobowości prawnej, które prowadząc, chociażby ubocznie, działalność zarobkową lub zawodową uczestniczą w działalności gospodarczej.

Pojęcie przedsiębiorcy jest szersze niż np. pojęcie podmiotu gospodarczego, jako że dla zakwalifikowania danego podmiotu do kategorii przedsiębiorców rozstrzygające znaczenie ma faktyczne uczestniczenie w obrocie gospodarczym (bez względu na to, czy np. został on wpisany do właściwego rejestru lub ewidencji, czy też wpisowi nie podlegał). Przedsiębiorcami są osoby fizyczne (włącznie ze spółkami prawa cywilnego), w tym rzemieślnicy, osoby prawne (przedsiębiorstwa państwowe, spółdzielnie, spółki z o.o. i spółki akcyjne) jednostki organizacyjne nie mające osobowości prawnej (spółki jawne). Przedsiębiorcą będzie także osoba prawna, w skład której wchodzi przynajmniej jedna niesamodzielna jednostka organizacyjna prowadząca działalność gospodarczą. W literaturze podkreśla się, że na równi z przedsiębiorcami traktowane będą także takie osoby prawne jak np. związki zawodowe, fundacje, szkoły wyższe, instytuty naukowo-badawcze, stowarzyszenia zarejestrowane i inne jednostki organizacyjne, jeżeli występują one w obrocie gospodarczym. Jak wynika z powyższych uwag pojęcie przedsiębiorcy ujmowane jest szeroko. Kryterium odróżniającym to pojęcie od terminu pracodawcy jest charakter działalności (cel) przedsiębiorcy, którym jest uczestniczenie (choćby uboczne) w obrocie gospodarczym. To uczestniczenie ma charakter zawodowy lub zarobkowy tzn. jego motywem jest osiągnięcie zysku<sup>51</sup>. W związku z tym, wobec braku w definicji pracodawcy elementu rodzaju (celu) prowadzonej działalności należy uznać, że pojęcie pracodawcy jest terminem pojemniejszym od terminu przedsiębiorca (każdy przedsiębiorca może być pracodawcą ale nie każdy pracodawca jest przedsiębiorcą). Wskazuje na to także fakt uznawania za przedsiębiorcę osoby prawnej a nie jednostki organizacyjnej wchodzącej w jej skład. W przypadku podmiotu zatrudniającego, jak wskazano w rozdziale 3, dopuszczane jest traktowanie takiej jednostki jako pracodawcy w rozumieniu k.p. Z przedstawionych uwag wynikać będzie zatem, że podmiotem zobowiązanym do przestrzegania tajemnicy pracodawcy są wszyscy pracownicy w rozumieniu k.p., zaś w przypadku tajemnicy przedsiębiorstwa tylko zatrudnieni u pracodawców zajmujących się (choćby ubocznie) działalnością gospodarczą.

### C. Tajemnica państwowa i służbowa.

Pojęcie tajemnicy pracodawcy odróżnić należy także od terminów tajemnicy państwowej i służbowej. Do przestrzegania tych ostatnich zobowiązuje pracowników art. 100 §2 pkt. 5 k.p. Zgodnie z ustawą z dn. 14 XII 1982 r o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej<sup>52</sup>, chronionym dobrem są wiadomości, których ujawnienie osobom nieupoważnionym może narazić na szkodę

obronność, bezpieczeństwo lub inny ważny interes państwa. Z punktu widzenia prawa własności intelektualnej istotne jest wymienienie pośród innych kategorii informacji chronionych także tych, które dotyczą prac naukowo-badawczych, projektowych, technologicznych i konstrukcyjnych, wynalazków i wzorów użytkowych mających związek z obronnością lub bezpieczeństwem państwa (art. 2 ust. 1 pkt. 3 ustawy). Tajemnicę służbową stanowią zaś wiadomości nie stanowiące tajemnicy państwowej, z którymi pracownik zapoznał się w związku z pełnieniem swoich obowiązków w państwowej, spółdzielczej lub społecznej jednostce organizacyjnej, a których ujawnienie może narazić na szkodę interes społeczny i uzasadniony interes tej jednostki. Konstrukcja tajemnicy służbowej pod pewnym względem zbliżona jest do konstrukcji tajemnicy przedsiębiorstwa jakkolwiek jej zakres podmiotowy dotyczy tylko osób zatrudnionych w podmiotach uspołecznionych, zaś przedmiot ochrony jest ujęty znacznie szerzej (interes społeczny i uzasadniony interes jednostki zatrudniającej). Na podobieństwo składa się zaś to, że tajemnica ta chronić ma jednostkę uspołecznioną przed szkodą oraz, że dana wiadomość nabiera statusu informacji chronionej tajemnicą służbową poprzez zamieszczenie jej w wykazie wiadomości stanowiących tajemnicę służbową a występujących w zakresie działania takiej jednostki (art. 3 ust. 1 i 2 - w przypadku tajemnicy przedsiębiorstwa konieczne były działania zmierzające do zabezpieczenia poufności informacji). O ile zachowania tajemnicy państwowej jest obowiązkiem każdego do czyjej wiadomości ona dotarła, o tyle zachowanie tajemnicy służbowej obowiązuje każdego pracownika bez względu na zajmowane stanowisko, rodzaj i miejsce wykonywanej pracy oraz jej charakter (podobnie w przypadku tajemnicy przedsiębiorstwa). Zachowanie tajemnicy służbowej obowiązuje pracownika zarówno podczas trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu - podobnie jak w przypadku tajemnicy przedsiębiorstwa. Można więc skonstatować nakładanie się na siebie uregulowań ustawy a dn. 14 XI 1982 r o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej - w części dotyczącej tajemnicy służbowej oraz ustawy z dn. 16 IV 1993 r o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a także wyraźne niedostosowanie tej pierwszej do realiów obecnego ustroju społeczno-gospodarczego.

#### **D. Tajność wynalazku.**

Do zakresu obowiązku postrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (art. 100 §2 pkt. 5 k.p.) zaliczyć należy także wynikający z art. 60 pr. wyn. obowiązek zachowania tajności prac prowadzonych nad wynalazkiem tajnym. Ta szczególna postać pracowniczej powinności zachowania

tajemnicy ustanowiona jest ze względu na wyróżniony przedmiot ochrony jakim jest wynalazek wchodzący w zakres obrony lub bezpieczeństwa Państwa. Ustawa nie definiuje pojęcia obrony lub bezpieczeństwa Państwa wymieniając przykładowo, jako wynalazki wchodzące w ten zakres nowe rodzaje broni, sprzętu wojskowego, sposobów walki lub nowe rozwiązania dotyczące innych zagadnień ściśle wojskowych (art. 59 ust. 1 i 2 pr. wyn.). Zgodnie z art. 59 ust. 4 wynalazek tajny stanowi tajemnicę państwową. O tajności wynalazku wchodzącego w zakres obrony lub bezpieczeństwa Państwa postanawia, odpowiednio do zakresu działania, Minister Obrony Narodowej lub Minister Spraw Wewnętrznych (art. 59 ust. 5 pr. wyn.). Wszelkie prace nad wynalazkiem tajnym, czynności związane z rozpatrywaniem takiego wynalazku i zgłoszeniem do opatentowania, przechowywaniem i udostępnieniem dokumentacji powinny być organizowane w taki sposób, aby nie miały do nich dostępu osoby nieuprawnione. Przebieg i wynik tych prac nie powinien być też ujawniony wobec osób nieuprawnionych (art. 60 ust. 1 pr. wyn.)<sup>53</sup>. Powinność zabezpieczenia tajności wynalazku ciąży bezpośrednio na jego twórcy i współtwórcach - a także osobach pracujących przy wynalazku oraz kierowniku podmiotu gospodarczego, w którym są lub były prowadzone prace nad wynalazkiem tajnym (art. 60 ust. 2 pr. wyn.). Stosownie do przepisów ustawy z dn. 14 XII 1982 o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej obowiązywania ochrony wynalazku tajnego rozciągać się będzie na czas trwania stosunku pracy a także po jego ustaniu.

#### E. Tajemnica źródeł informacji.

Za inny przykład "tajemnicy określonej w odrębnych przepisach" może być uznana tajemnica źródeł informacji wynikająca z art. 84 ust. 1 pr. aut. Zgodnie z tym przepisem twórca (a wydawca lub producent na żądanie twórcy) ma obowiązek zachowania w tajemnicy źródeł informacji wykorzystanych w utworze oraz nieujawniania związanych z tym dokumentów. Powinność tę, nie występującą dotychczas w polskim prawie autorskim określa się w literaturze mianem "tajemnicy autorskiej"<sup>54</sup>. W związku z powyższym należy zwrócić uwagę, że konstrukcja "tajemnicy autorskiej" wynikająca z art. 84 ust. 1 wydaje się bardziej odpowiadać konstrukcji odpowiedzialności zawodowej, statuowanej przy tym niezwykle szeroko (w odniesieniu do wszystkich twórców), co budzi uzasadnione zastrzeżenia doktryny. Zwraca się między innymi uwagę na szczególny charakter (szczególne właściwości) wykonywania konkretnego zawodu (np. dziennikarze, lekarze czy

adwokaci) jako element rozstrzygający o skonstruowaniu odpowiedzialności za naruszanie reguł wykonywania zawodu<sup>55</sup>.

Trzeba też pamiętać, że odpowiedzialność zawodowa egzekwowana jest w oparciu o rozmaite zbiory zasad etyki danego zawodu przez organy odpowiedzialności zawodowej umiejscowione na ogół w strukturach samorządu danej grupy zawodowej. Wszystko to sprawia, że przy całym podobieństwie obowiązku zachowania tajemnicy autorskiej do odpowiedzialności zawodowej należy uznać, że jest to konstrukcja odmienna rodzajowo i mająca inne źródła (ustawa!). Obowiązek ten może być zaklasyfikowany do kategorii szczególnych obowiązków pracownika wykonującego pracę twórczą w ramach stosunku pracy. Dla prawnopracowniczego ujęcia tej powinności istotne jest to, że podmiotem wobec którego twórca zobowiązany jest do zachowania tajemnicy jest nie pracodawca - ale informator (osoba trzecia, która powierzyła pracownikowi tajemnicę). Rzecz jasna, w konkretnej sytuacji możliwe jest, że to pracodawca będzie podmiotem powierzającym informację. Oznaczać to będzie, że zakres regulacji art. 84 ust. 1 pr. aut. pokryje się albo z zakresem art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji albo art. 100 §2 pkt. 4 k.p.

Z powyższego będzie wynikać, że pracodawca co do zasady nie będzie mógł nakazać zatrudnionemu twórcy ujawnienia źródeł informacji. Co więcej, na żądanie zatrudnionego twórcy pracodawca poinformowany o treści tajemnicy autorskiej zobowiązany będzie do jej zachowania. Można więc przyjąć, że w tej sytuacji pracodawca będzie podmiotem zobowiązanym nie tylko wobec informatora - ale i zatrudnionego twórcy. Należy uznać, że pracodawca ujawniający tajemnicę autorską twórcy mimo zastrzeżenia pracownika narusza ciężko swoje obowiązki wobec niego (chyba, że podstawą jego działania jest postanowienie właściwego sądu). W takiej sytuacji należałoby przyjąć, że zostały spełnione przesłanki pozwalające pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.).

W podsumowaniu należy podkreślić, że pracowniczy obowiązek zachowania tajemnicy autorskiej wynika z wykonywania twórczości autorskiej w ramach stosunku pracy. Zatrudniony twórca wykorzystując powierzone informacje powinien - od momentu dokonania utworu (art. 82 pr. aut.) zachować w tajemnicy ich źródło. Przestrzeganie tajemnicy autorskiej realizować się winno w relacjach: twórca - świat zewnętrzny (poza zakładem pracy), twórca - inni pracownicy, twórca - pracodawca i niekiedy pracodawca - świat zewnętrzny. Odmienność tej powinności wśród innych szczegółowych obowiązków zachowania tajemnicy będzie wynikać z faktu, iż naruszenie jej przez pracownika będzie w pierwszej kolejności wywoływać negatywne skutki po stronie osoby trzeciej

(informator). Ujawnienie przez pracownika źródeł informacji objętej tajemnicą autorską trzeba zatem rozpatrywać w kategoriach wyrządzenia szkody osobie trzeciej.

**F. Odpowiedzialność pracownika twórczego za naruszenie obowiązków zachowania tajemnicy.**

Charakteryzując ogólnie skutki naruszenia pracowniczego obowiązku zachowania tajemnicy w ramach stosunku pracy twórczej należy podnieść, iż przypadku poszczególnych szczegółowych postaci tego obowiązku konsekwencje te należy rozpatrywać w kategoriach odpowiedzialności pracowniczej wynikającej z kodeksu pracy. Najbardziej kontrowersyjnym w tym ujęciu będzie stosowanie odpowiedzialności porządkowej. Odpowiedzialność tego typu wyłączyć należy w przypadku tajemnicy pracodawcy i przedsiębiorcy oraz tajemnicy państwowej, służbowej oraz autorskiej. Naruszeń tych powinności nie można bowiem traktować jako nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przeciwpożarowych. Odpowiedzialność porządkową należałoby natomiast dopuścić w przypadku naruszania powinności zabezpieczenia tajności prac nad wynalazkiem tajnym i jego zgłoszeniem do opatentowania. Można przyjąć, że elementem zabezpieczenia tajności będzie ustalenie określonego porządku i trybu postępowania w procesie prac nad wynalazkiem tajnym. Naruszenie tego porządku można kwalifikować jako zachowanie uprawniające pracodawcę do zastosowania kar porządkowych. Generalnie natomiast należy dopuścić stosowanie kar dyscyplinarnych, o ile przepis szczególny pozwala na ich stosowanie w odniesieniu do danej kategorii pracowników mianowanych. Ujawnienie tajemnicy można traktować jako cięższe naruszenie dyscypliny, obowiązku lojalności w stosunkach służbowych oraz etyki pracownika mianowanego. Niezależnie od odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej naruszenie obowiązku tajemnicy w stosunku pracy twórczej może stanowić podstawę odpowiedzialności zawodowej.

W sytuacji, gdy ujawnienie tajemnicy spowoduje wyrządzenie szkody pracodawcy w grę wchodzi zastosowanie przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników (szczególnie przy tajemnicy pracodawcy i tajemnicy przedsiębiorstwa). W sytuacji naruszenia tajemnicy autorskiej należy odwołać się do przepisów regulujących odpowiedzialność materialną za szkody wyrządzone przez pracownika wykonującego swoje obowiązki osobie trzeciej (art. 120 k.p.).

Generalnie, naruszenie obowiązku tajemnicy w stosunku pracy twórczej można łączyć z naruszaniem obowiązku sumienności i staranności oraz dbałości o dobro zakładu pracy. Naruszenie takie jest też złamaniem zasady lojalności pracownika wobec pracodawcy. Powyższa kwalifikacja

nieprzestrzegania tajemnicy w stosunku pracy twórczej pozwala uznać, że uzasadnia ono decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy - nawet przy zastosowaniu przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.).

## PRZYPISY

1. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości pracowniczej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, W-w 1991, s. 89 i n.;
2. por. Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, W-wa 1995, s. 151 i n.;
3. por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1995, s. 252 i n.;
4. por. np. A. Józefowicz, *Obowiązki pracownika*, N.P. 1975, nr 10-11, s. 1362 i n., T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy cz. II*, Katowice 1978, s. 212 i n. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, W-wa 1980, s. 164 i in.;
5. por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, W-wa 1992, s. 283 i n.;
6. ustawa z dn. 2 II 1996 r o zmianie ustawy kodeksu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110;
7. por. Z. Masternak, *Obowiązek pracowniczej staranności w kodeksie pracy*, PPiA, t. IX, W-w 1977, s. 117;
8. J. Jończyk, *Prawo pracy*, W-wa 1992, s. 285 i n. por. też. J. Jończyk, *Sumiennosc i starannosc*, Nowe Drogi, 1979/nr 2, s. 34 i n. tenże, *O kulturze pracy badawczej w: Poznanie prawa pracy*, W-w 1981, s. 5 i n.;
9. W. Strózewski, *Dialektyka twórczości*, Kraków 1983, s. 133 i n.;
10. T. Kuczyński, tamże, s.84;
11. Por. też S. Grzybowski w: *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, red. S. Grzybowski i A. Kopff, W-wa 1978, s. 34 i n.;
12. na gruncie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji kryterium będą oceny zorientowane na zapewnienie niezakłóconego funkcjonowania konkurencji poprzez rzetelne i niezafałszowane współzawodnictwo jakością, ceną i innymi pożądanymi przez klientów cechami oferowanych towarów i usług. Kryteria oceny zachowań w obrocie powinny być racjonalne i pozwalać uczestnikom obrotu gospodarczego orientować się jakie postępowanie jest dozwolone a jakie zabronione. Wg J. Szwaji, przepisy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji dają podstawę do przyjęcia kryterium ekonomiczno-funkcjonalnego w odniesieniu do oceny "dobrych obyczajów". Uwzględniać należy wszystkie aspekty prawne i gospodarcze danego obyczaju, rozważyć i wyważyć interesy stron sporu, interes publiczny oraz ogólne interesy przedsiębiorców i konkurentów. Za sprzeczne z dobrymi obyczajami można rozumieć także czyny zabronione zasadami deontologii zawodowej lub tzw. kodeksami etyki zawodowej. Por. *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, W-wa 1994, s. 38 i n.;

13. *Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad i wytycznych*, W-wa 1994;
14. pracownicy nauki zajmują się "działalnością zmierzającą do tworzenia i upowszechniania wiedzy zdobytej za pomocą metody naukowej", *Dobre obyczaje...*, tamże, s. 5;
15. tamże;
16. T. Kuczyński *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenie społecznego*, tamże, s. 89 i n.;
17. T. Kuczyński, tamże, s. 36 i n. A. Chobot, *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, W-wa 1975, s. 73-74;
18. T. Kuczyński, tamże, s. 89 i n.;
19. tak np. T. Kuczyński, tamże;
20. T. Kuczyński, tamże;
21. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy jako ustawowo uprawniony do wynalazku*, PiP 9/1993, s. 49;
22. T. Kuczyński, tamże, s. 48-49;
23. *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska, Z. Ćwiąkalski, R. Markiewicz, E. Traple, W-wa 1995, s. 51 i n.;
24. A. Nowicka, *Prawnoautorska i patentowa ochrona programów komputerowych*, W-wa 1995, s. 128;
25. M. Staszaków, *Wynalazki i ich ochrona w prawie polskim*, W-w 1970, s. 91 i n. odnośnie ustalenia i utrwalenia utworu por. też. S.W. Ciupa, *Nowoczesna umowa o pracę*, W-wa 1995, s. 102 i n.;
26. Dz.U. 1992, nr 100, poz. 498;
27. Dz.U. 1995, nr 149, poz. 724;
28. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże;
29. por. ustawa z dn. 9 I 1993 r o rzecznikach patentowych, Dz.U. 1993, nr 10, poz. 46, art. 13 ust. 1;

30. S. Sołtyński, *Charakter praw wynalazcy*, Poznań 1967, s. 60;
31. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy jako uprawniony...*, tamże;
32. M. Staszków, *Prawo wynalazcze*, W-wa 1989, s. 98 i n.;
33. M. Staszków, tamże;
34. por. J. Bleszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych*, PUG 1994/12, s. 33 i n.;
35. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 121 i n.;
36. tamże, s. 278;
37. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości...*, tamże, s. 102;
38. np. utwór muzyczny lub słowno-muzyczny jest znacznie większy lub jego wykonanie trwa znacznie dłużej, program komputerowy nie realizuje zastrzeżonych funkcji, podręcznik jest niekompletny, mapa zawiera błędy; *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 284; w odniesieniu do usterek nowego rozwiązania technicznego można wskazać na niekompletność dokumentacji, brak rysunków czy schematów pozwalających zrozumieć istotę rozwiązania;
39. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże s. 284;
40. J. Barta, *Artystyczna twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988, s. 150;
41. T. Kuczyński, *Ochrona...*, tamże, s. 96 i n.;
42. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 124;
43. A. Chobot dopuszcza w takiej sytuacji możliwość stosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej; A. Chobot, *Regulacja prawna...*, tamże, s. 97;
44. T. Kuczyński, *Ochrona...*, tamże, s. 102 i n.;

45. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 52;
46. Dz.U. 1993, nr 47, poz. 211;
47. *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, s. 97 i n.;
48. tamże, s. 99;
49. tamże, s. 105;
50. tamże, s. 102, por. też T.M. Knypl, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Sopot 1995, s. 82;
51. *Ustawa o zwalczaniu...*, red. J. Szwaja, tamże, s. 29 i n.; T.M. Knypl, tamże, s. 30 i n.;
52. Dz.U. 1982, nr 40, poz. 271.;
53. por. *System prawa własności intelektualnej, T. III*, red. J. Szwaja, A. Szajkowski, s. 433; W. Kotarba, Z. Mikłasiński, A. Pyrza, *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1994, s. 112 i n.;
54. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 391 i n.;
55. tamże;

## Rozdział V Prawo do rezultatu pracy twórczej pracownika

### 1. Dualistyczny charakter obowiązujących unormowań prawa do rezultatu pracy twórczej.

Obowiązujące obecnie ustawodawstwo z zakresu prawa autorskiego i wynalazczego oparte jest, podobnie jak poprzednie uregulowania, na dualistycznej koncepcji praw przysługujących twórcy. Znajdzie to wyraźne odbicie w przepisach poszczególnych aktów prawnych z tego zakresu. Ustawa z dn. 4 II 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych<sup>1</sup> wyróżnia w art. 16 autorskie prawa osobiste chroniące nieograniczoną w czasie i nie podlegającą zrzeczeniu się lub zbyciu więzi twórcy z utworem, której wyrazem jest w szczególności prawo do:

- 1). autorstwa utworu,
- 2). oznaczenia utworu swoim nazwiskiem lub pseudonimem albo udostępnienia go anonimowo,
- 3). nienaruszalność treści i formy utworu oraz jego rzetelnego wykorzystania,
- 4). decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności,
- 5). nadzoru nad sposobem korzystania z utworu.

Zgodnie zaś z art. 8 ust. 2 znowelizowanej ustawy z dn. 19 X 1972 r o wynalazczości<sup>2</sup> wynalazcy/twórcy projektu wynalazczego przysługuje prawo, aby wymieniano go w opisach, rejestrach oraz w innych dokumentach i publikacjach jako twórcę projektu. Jeżeli podmiot zgłaszający wynalazek przed Urzędem Patentowym nie jest jego twórcą, to zgodnie z art. 27 ust. 1 pr. wyn. zobowiązany jest wskazać w podaniu wynalazcę oraz podstawę swojego prawa do patentu<sup>3</sup>.

Drugą kategorią uprawnień wchodzących w skład praw twórcy wyróżnianą w obowiązujących uregulowaniach są prawa majątkowe. Zgodnie z art. 17 pr. aut., jeżeli ustawa nie stanowi inaczej, twórcy przysługuje wyłączne prawo do korzystania z utworu i rozporządzania nim na wszystkich polach eksploatacji oraz do wynagrodzenia za korzystanie z utworu. Zgodnie zaś z art. 8 ust. 1 pr. wyn. twórcy projektu wynalazczego przysługuje, na warunkach określonych w ustawie, prawo do uzyskania patentu, prawa ochronnego oraz prawo do wynagrodzenia. Przez uzyskanie patentu nabywa się zaś prawo wyłącznego korzystania z wynalazku w sposób zarobkowy lub zawodowy (art. 16 ust. 1 pr. wyn)<sup>4</sup>.

Obok wskazanych wyżej dwóch grup uprawnień służących twórcy można, jak się wydaje, wyróżnić jeszcze jedną ich kategorię. Uprawnienia te charakteryzować się będą tym, że jakkolwiek są

uprawnieniami stricte majątkowymi, to cechują się także ścisłym związkiem z osobą twórcy (są nieprzenoszalne). Służą one ochronie interesów majątkowych twórcy w sytuacji, kiedy z mocy przepisów prawa "ogólne" prawo majątkowe powstaje na rzecz innego podmiotu np. pracodawcy. Wyróżnienie tej kategorii uprawnień modyfikuje klasyczne ujęcie dualistyczne ułatwiając zlikwidowanie grup uprawnień o charakterze mieszanym majątkowo-osobistym, pozwalając przydzielić tzw. interesy graniczne zgodnie z ich charakterem - bądź to do praw majątkowych - bądź też do praw osobistych<sup>5</sup>. Przykładem takich uprawnień będzie prawo do wynagrodzenia przysługujące twórcy wynalazku za korzystanie z tego wynalazku przez podmiot gospodarczy, gdy podmiotowi temu przysługuje prawo do patentu zgodnie z przepisami art. 20 ust. 2 lub art. 98 ust. 2 albo art. 20 ust. 3, chyba że umowa stanowi inaczej (art. 98a ust. 1 pr. wyn.)<sup>6</sup>.

## 2. Podstawowa zasada nabycia praw do utworu/wynalazku pracownika.

Generalną zasadą polskiego prawa własności intelektualnej jest, że prawa osobiste pozostają na trwałe związane z osobą twórcy. Z kolei prawa majątkowe, co do zasady, powstają na rzecz twórcy, który może nimi swobodnie rozporządzać na warunkach określonych w ustawie. W pewnych sytuacjach dopuszcza się jednak, aby prawa majątkowe powstawały na rzecz podmiotów innych niż twórca (np. pracodawcy).

Przepisy prawa autorskiego i wynalazczego wyraźnie ustalają zakres odstępstw od generalnej zasady nabywania praw majątkowych przez samego twórcę (por. art. 8 ust. 1 w zw. z art. 17 pr. aut., art. 8 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 pr. wyn.<sup>7</sup>) określając normatywne przesłanki nabycia praw majątkowych do utworu przez inne podmioty - w tym przede wszystkim przez pracodawcę (art. 12-14, 74 ust. 3 oraz 92 w zw. z art. 12 pr. aut., art. 20 ust. 2 i 3 pr. wyn.). Uregulowania te w strukturze poszczególnych aktów prawnych mają charakter szczególny. Należy podkreślić fakt niemalże identycznego ukształtowania podstawowych przesłanek warunkujących nabycie przez pracodawcę praw majątkowych do wynalazku i utworu pracownika. Do przesłanek tych należą:

- dokonanie utworu lub wynalazku przez osobę będącą pracownikiem, w rozumieniu k.p. przy czym
- dokonanie danego utworu lub wynalazku wynikać musiało z wykonywania obowiązków ze stosunku pracy,

- ustawodawca przyznaje przy tym stronom stosunku pracy prawo samodzielnego uregulowania kwestii nabycia praw majątkowych do utworu lub wynalazku pracownika w sposób odbiegający od dyspozycji ustawowej.

W rozdziałach poprzednich omówiona została problematyka źródła obowiązku pracy twórczej, pojęć pracownika i pracodawcy, obowiązków pracownika twórczego. Uwzględniając ustalenia dokonane do tej pory należy zwrócić uwagę, że uregulowanie zasad nabycia praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika tworzy konstrukcję prawną szczególną nie tylko w porównaniu z podstawową zasadą nabycia praw majątkowych do utworu/wynalazku, zgodnie z którą przypadają one twórcy, ale także w porównaniu z zasadą zawłaszczania w całości i w sposób pierwotny efektu pracy pracownika przez pracodawcę, wynikającą z art. 22§1 k.p.

W pierwszym przypadku odejście od podstawowej zasady nabycia praw majątkowych przez twórcę znajduje generalnie swój wyraz w przyznaniu ich podmiotowi innemu niż sam twórca (np. pracodawcy). W drugim przypadku odejście od prawnopracowniczej zasady zawłaszczania rezultatu pracy przez pracodawcę wyraża się w:

- odejściu, w przypadku utworów w rozumieniu prawa autorskiego (poza programami komputerowymi), od zasad pierwotnego nabycia całości praw do efektu pracy pracownika przez pracodawcę na rzecz nabywania ich w sposób pochodny („z chwilą przyjęcia utworu” - art. 12 ust. 1 pr. aut.),
- objęciu uprawnieniem pracodawcy tylko jednej części praw do utworu/wynalazku pracownika - a mianowicie praw majątkowych. Prawa osobiste pozostają związane na trwałe z osobą pracownika,
- podziale pomiędzy strony stosunku pracy także samych uprawnień majątkowych do pracowniczego utworu w rozumieniu prawa autorskiego (poza programami komputerowymi) - pracodawca nabywa te prawa „w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron” - co oznacza, że w pozostałym zakresie (poza granicami celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron) przypadają one zatrudnionemu twórcy - art. 12 ust. 1 pr. aut.,
- przyznaniu stronom stosunku pracy uprawnienia do umownego przyznania części lub całości praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownikowi, który go dokonał.

Na podstawie powyższego można uznać, że obowiązujące uregulowanie kwestii nabycia praw do utworu/wynalazku pracownika stanowiąc swoisty kompromis pomiędzy konkurencyjnymi zasadami rządzącymi nabywaniem praw do efektu pracy twórczej w prawie autorskim i wynalazczym - i w prawie pracy (prawo dla twórcy - prawo dla pracodawcy) nie mieści się całkowicie tylko w

zakresie unormowań prawnoautorskich i prawnowynalazczych - ani tym bardziej tylko w zakresie regulacji prawa pracy. Konstrukcje prawa do rezultatu pracy twórczej pracownika tworzy zatem zespół różnorodnych stosunków elementarnych o niejednolitej treści i charakterze. Rolę swego rodzaju zwornika tej konstrukcji pełni rodzaj pracy umówionej (praca twórcza określonego rodzaju do wykonywania której zobowiązuje się pracownik). Pracodawcy, na zasadzie art. 22 §1 k.p. przysługuje prawo do rezultatu pracy pracownika - przy czym chodzi wyłącznie o te rezultaty, które stanowią efekt wykonywania pracy "określonego rodzaju" (powstały w ramach zobowiązania pracownika do wykonywania zespołu czynności o cechach odpowiadających zasadzie ich wyodrębnienia ustalonej np. w umowie o pracę<sup>8</sup>). Taka wykładnia przepisów kodeksu pracy kodeksu pracy zbieżna jest z generalną interpretacją unormowań dotyczących twórczości pracowniczej, zgodnie z którą przedmiotem ewentualnych roszczeń podmiotu zatrudniającego mogą być tylko prawa majątkowe do utworów/wynalazków dokonanych przez pracowników, na których spoczywa obowiązek podejmowania pracy twórczej z mocy wyraźnych postanowień aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (co w praktyce jest raczej rzadkie) lub w wyniku wskazania w tym akcie takiego rodzaju pracy, z którym z istoty łączy się konieczność podejmowania twórczości danego rodzaju (co jest częstsze)<sup>9</sup>.

W podsumowaniu tej części rozważań akcentując szczególny i kompleksowy charakter konstrukcji prawa do rezultatu pracy twórczej postulować należy taką interpretację składających się na nią norm prawnych, która uwzględniać będzie zarówno prawnoautorską i prawnowynalazczą specyfikę a także ustalenia wynikające z prawa pracy.

### 3. Sposób nabycia praw do utworu/wynalazku pracownika.

#### A. Pierwotne i pochodne nabycie praw do rezultatu pracy twórczej pracownika.

W literaturze wyróżnia się dwa sposoby nabycia prawa podmiotowego: pochodny lub pierwotny. "Nabycie jest pochodne, jeżeli jego przesłanką jest istnienie u innej osoby tego samego lub innego prawa, innymi słowy, jeżeli w skład stanu faktycznego, od którego realizacji zależy nabycie prawa przez dany podmiot, wchodzi jako jeden z elementów to, że innemu podmiotowi przysługuje to samo prawo (...). Nabycie jest pierwotne, jeżeli tego rodzaju zależność nie istnieje"<sup>10</sup>. Z takiej charakterystyki nabycia pochodnego i pierwotnego wynika, iż w przypadku tego drugiego sytuacja

prawna pracodawcy upodabnia się do sytuacji prawnej autora dzieła. Warto zauważyć, że ze zbliżonym sposobem kształtowania pozycji pracodawcy można spotkać się w ustawodawstwach innych państw, przede wszystkim USA (instytucja work made for hire)<sup>11</sup>.

W obecnym stanie prawnym pierwotne nabycie praw majątkowych do utworu pracowniczego następuje:

- a) w przypadku projektów wynalazczych dokonanych w warunkach określonych w art. 20 ust. 2 pr. wyn. pracodawca nabywa ex lege prawo do patentu,
- b) w sytuacji określonej w art. 20 ust. 3 pr. wyn. pracodawca (podmiot gospodarczy) nabywa ex lege prawo eksploatacji wynalazku we własnym zakresie,
- c) w przypadku dokonania wzoru użytkowego w warunkach określonych w art. 20 ust. 2 pr. wyn. pracodawca nabywa ex lege uprawnienia do prawa ochronnego na wzór użytkowy, zaś gdy wzór był dokonany przy pomocy pracodawcy (art. 20 ust. 2 pr. wyn.) prawo do korzystania z niego we własnym zakresie (art. 82 pr. wyn.),
- d) jak podkreśla się powszechnie w literaturze, w przypadku określonym w art. 74 ust. 3 pr. aut. pracodawca nabywa w sposób pierwotny prawa majątkowe do pracowniczego programu komputerowego<sup>12</sup>,
- e) w przypadku określonym w art. 14 ust. 1 pr. aut. instytucja naukowa nabywa w sposób pierwotny prawo do pierwszej publikacji utworu naukowego swojego pracownika, przy czym prawo to może być zrealizowane dopiero z momentem podjęcia przez twórcę decyzji w sprawie rozpowszechniania tego utworu przy kumulatywnym spełnieniu dwóch warunków:
  - zawarcia umowy z twórcą o wydanie utworu w ciągu 6 miesięcy od daty dostarczenia,
  - wydania tego utworu w ciągu 2 lat od daty jego przyjęcia<sup>13</sup>,
- f) wydaje się, że również w sposób pierwotny instytucja naukowa nabywa prawo do korzystania z materiału naukowego zawartego w pracowniczym utworze naukowym a także prawo do udostępnienia tego materiału osobom trzecim (art. 14 ust. 2),
- g) z mocy ustawy autorskie prawa majątkowe do pracowniczego utworu zbiorowego przysługują pracodawcy - producentowi (art. 11 pr. aut.),
- h) pracodawca - producent utworu audiowizualnego nabywa ex lege prawa do utworu od tych twórców, którzy współtworzyli utwór, a których wkłady nie dadzą się wyodrębnić,
- i) producent - pracodawca nabywa w sposób pierwotny prawa majątkowe do pracownich fonogramów i wideogramów (art. 94 ust. 1 pr. aut.).

Wszystkie wskazane wyżej sytuacje charakteryzuje to, że dla wywołania skutku prawnego, w postaci nabycia przez pracodawcę praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika decydujące znaczenie ma sam fakt dokonania go w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Oznacza to, że np. już od chwili ustalenia nowego rozwiązania o charakterze technicznym (wynalazku) pracodawca staje się podmiotem uprawnionym do zgłoszenia go w Urzędzie Patentowym w celu uzyskania patentu. Trzeba jednak pamiętać, że na pracodawcy nie ciąży obowiązek zgłaszania wynalazków pracowników do opatentowania. Z punktu widzenia interesów zatrudnionego twórcy istotne byłoby więc określenie procedury i terminów, w ramach których pracodawca składałby oświadczenie woli o zamiarze (lub jego braku) wystąpienia w wnioskiem o przyznanie patentu tak, aby w razie zrzeczenia się przez pracodawcę prawa do patentu na rzecz pracownika ten ostatni mógł skutecznie wystąpić o ustanowienie ochrony patentowej na swoją rzecz.

Z kolei, w przypadku wynalazku zrealizowanego przy pomocy podmiotu gospodarczego, pracodawca może zacząć eksploatować go we własnym zakresie od chwili jego dokonania. Z przepisu art. 20 ust. 3 pr. wyn. wynika, że uprawnienie to generalnie nie wiąże się z prawem do patentu na wykorzystywany wynalazek. Uprawnionym do tego patentu pozostaje twórca. Oznaczać to może, że pracodawca od chwili ustalenia efektu pracy twórczej pracownika może korzystać we własnym zakresie nie z opatentowanego wynalazku, ale z nie chronionego prawem rozwiązania technicznego, które dopiero będzie (lub w danym momencie jeszcze jest) przedmiotem postępowania zmierzającego do objęcia go tą ochroną. Wydaje się, że w związku z niepewnością co do ostatecznego statusu rozwiązania technicznego dokonanego przez pracownika przy pomocy podmiotu gospodarczego powinien on powstrzymać się z jego eksploatacją we własnym zakresie, co najmniej do chwili objęcia go tymczasową ochroną wynikającą ze zgłoszenia go przez uprawnionego twórcę do Urzędu Patentowego (art. 34 ust. 1 pr. wyn.).

Pierwotne nabycie praw majątkowych do niektórych utworów w rozumieniu prawa autorskiego także w ich przypadku oznacza możliwość zainicjowania ich eksploatacji przez podmiot uprawniony już od chwili ustalenia utworu. W sytuacji gdy, na przykład pracownik i pracodawca dokonali umownego podziału pól eksploatacyjnych do programu komputerowego pracownika każda ze stron stosunku pracy może przystąpić do korzystania z niego w zakresie zastrzeżonym dla siebie już od momentu jego ustalenia.

W przypadku nabycia praw majątkowych do utworu pracownika w drodze *cassio legis* istotny jest akt przyjęcia utworu przez pracodawcę. Przez przyjęcie utworu należy rozumieć jednostronne

oświadczenie woli, w którym pracodawca akceptuje całość utworu<sup>14</sup>. Taki mechanizm nabycia praw majątkowych do utworów pracownika przewidziany jest przepisany art. 12-13 pr. aut. Wydaje się, że także w przypadku projektów racjonalizatorskich może zachodzić pochodne nabycie praw, jako że to od uznania pracodawcy zależy zarówno zakwalifikowanie danego rozwiązania jako takiego projektu jak i przyjęcie go do zastosowania.

W literaturze zwraca się uwagę, że od momentu ustalenia utworu do chwili jego przyjęcia przez pracodawcę prawa majątkowe w całości pozostają po stronie twórcy. W konsekwencji pracodawca nie jest w tym czasie uprawniony do korzystania z utworu w granicach przewidzianych w ustawie lub umowie stron<sup>15</sup>. W związku z powyższym powstaje pytanie, czy pracownik jako pierwotnie uprawniony do korzystania z utworu może, do momentu podjęcia przez pracodawcę decyzji o przyjęciu, nie przyjęciu albo uzależnieniu przyjęcia utworu od dokonania poprawek, eksploatować go w zakresie zastrzeżonym ustawowo lub umownie dla pracodawcy?

Traktowanie pracownika jako podmiotu, który w momencie dokonania przez siebie utworu spełniającego przesłanki z art. 12 ust. 1 pr. aut. nabył do niego ex lege pełne prawa majątkowe wydaje się przesądzać, przynajmniej na gruncie prawa cywilnego, o przyznaniu mu nieograniczonej możliwości eksploatowania tego utworu do czasu podjęcia przez pracodawcę ostatecznej decyzji w sprawie jego przyjęcia. Rozwiązanie takie trudne jest jednak do pogodzenia z chronionym prawem pracy interesem pracodawcy wyrażającym się w zawłaszczeniu efektu pracy zatrudnionych pracowników. Można bowiem wyobrazić sobie taką sytuację, w której dany utwór zostaje przez twórcę "wyeksploatowany" przed jego przyjęciem przez pracodawcę w stopniu stawiającym jego dalsze wykorzystanie pod znakiem zapytania. Twórca, jako pierwotnie uprawniony mógłby przy tym zbyć materialny nośnik dzieła, co w przypadku niektórych kategorii utworów wykluczałoby w ogóle ich eksploatację przez pracodawcę.

Bariery prawnej dla tego typu działań zatrudnionego twórcy upatrywać należy w konstrukcji obowiązków pracowniczych, wynikających z kodeksu pracy oraz ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Można bowiem przyjąć, że na pracowniku ciąży szczególna powinność powstrzymania się od działań utrudniających nabycie i wykonywanie praw majątkowych przez pracodawcę. Ta szczególna powinność wypływać będzie z szerszej konstrukcji podstawowych obowiązków pracowniczych obejmującej:

- a) wynikający ze stosunku pracy obowiązek dokonywania utworów określonego rodzaju, którego korelatem jest uprawnienie pracodawcy do nabywania praw majątkowych do utworu pracownika na zasadach określonych w art. 12-13 pr. aut. w zw. z art. 22 §1 k.p.,
- b) ogólny obowiązek pracowniczej lojalności, obowiązki sumiennosci i staranności (art. 100 §1 k.p.), obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 §2 pkt. 4 k.p.) oraz powstrzymania się od działań konkurencyjnych (art. 101<sup>1</sup> i n. k.p.),
- c) szczególne obowiązki pracownika twórczego takie jak: powinność informowania o przebiegu prac, o dokonaniu utworu oraz obowiązek dostarczenia ustalonego utworu.

Uwzględniając ten zespół powinności pracowniczych trzeba uznać, że działania pracownika eksploatującego utwór w zakresie ustawowo lub umownie zastrzeżonym dla pracodawcy przed podjęciem przez niego ostatecznej decyzji o przyjęciu lub odrzuceniu utworu musi być traktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Ponieważ skutkiem takiego działania w konkretnym przypadku może być uniemożliwienie pracodawcy nabycia określonych uprawnień eksploatacyjnych (zawłaszczenia rezultatu pracy na zasadzie art. 22 §1 k.p.) sytuację taką można oceniać w kategoriach nie wykonania pracy umówionej. Zastosowanie mogą także znaleźć, w przypadku wyrządzenia pracodawcy szkody, reguły odpowiedzialności materialnej pracowników wg przepisów k.p. Opisana sytuacja może być oceniana w kategoriach złamania zakazu konkurencji wg k.p. - o ile takowy był umownie ustanowiony - lub czynu nieuczciwej konkurencji. W sytuacji, w której działanie pracownika przybrałoby formę zawarcia umowy dotyczącej eksploatacji utworu w zakresie potencjalnie zastrzeżonym dla pracodawcy, ten ostatni mógłby, na zasadzie art. 59 k.c., zażądać uznania tej umowy za bezskuteczną w stosunku do siebie, gdyby jej wykonanie czyniło całkowicie lub częściowo niemożliwym zadośćuczynienie jego roszczeniom - jeżeli strony tej umowy o roszczeniu wiedziały (co w przypadku pracownika na ogół jest oczywiste) albo umowa była nieodpłatna.

## **B.      Metoda regulacji zasad i zakresu nabycia praw do rezultatu pracy twórczej.**

Charakterystyczną cechą wspólną uregulowania pracowniczej twórczości autorskiej i technicznej jest metoda normowania zasad nabycia praw majątkowych do utworu pracowniczego. W obszarze prawa autorskiego i wynalazczego przybiera ona dwie formy: a) ustawową i b) kontraktową.

a) Metoda ustawowa sprowadza się generalnie do wyraźnego określenia w przepisach podstawowych przesłanek, zasad, trybu i terminów warunkujących nabycie przez pracodawcę rezultatu pracy zatrudnionego twórcy. Unormowanie to znajduje zastosowanie wtedy, gdy strony same, w drodze umowy, nie uregulowały tych kwestii w sposób odbiegający od dyspozycji art. 12, 13, 14, 74 ust. 3 pr. aut. czy art. 20 ust. 2 i 3 pr. wyn., lub gdy strony unormowały to zagadnienie w sposób niekompletny lub częściowy<sup>16</sup>. Immanentną częścią metody ustawowej jest w tym przypadku przyznanie stronom stosunku pracy prawa do zastosowania metody kontraktowej w odniesieniu do ukształtowania wzajemnych relacji powstających na tle dokonania utworu w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Wskazane uregulowania mają zatem charakter przepisów dyspozytywnych, zaś ich konstrukcja wskazuje, że ustawodawca daje w kwestii nabycia praw majątkowych do utworu pierwszeństwo woli stron, która powinna być wyrażona w zawartej pomiędzy nimi umowie<sup>17</sup>.

b) Kontraktowa metoda regulacji zasad i zakresu nabycia praw majątkowych do utworu pracownika znajduje swój językowy wyraz w używanych w przepisach zwrotach typu: "jeżeli umowa o pracę nie stanowi inaczej" (art. 12 ust. 1 i ust. 3 pr. aut.), "chyba że umowa stanowi inaczej" (art. 12 ust. 2 pr. aut.), "jeżeli w umowie o pracę nie postanowiono inaczej" (art. 14 ust. 1 pr. aut.) "jeżeli to wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu" lub "została postanowiona w umowie" (art. 14 ust. 2 pr. aut.), "o ile umowa nie stanowi inaczej" (art. 74 ust. 3 pr. aut.), "chyba, że strony ustaliły inaczej" (art. 20 ust. 2 pr. wyn.) "w umowie o udzielenie pomocy strony mogą ustalić (...)" (art. 20 ust. 3 pr. wyn.).

O ile analiza przepisów prawa autorskiego i wynalazczego nie pozostawia wątpliwości co do uprawnienia stron stosunku pracy do umownego regulowania kwestii praw majątkowych, o tyle odniesienie tego uprawnienia do sfery regulacji prawa pracy powoduje powstanie pewnych trudności interpretacyjnych wiążących się z charakterem podstawy prawnej nawiązania danego stosunku pracy.

Należy zauważyć, że w obszarze prawa autorskiego ustawodawca szeroko posługuje się pojęciem umowy o pracę oraz umowy - co w zestawieniu z pojęciem stosunku pracy stwarza wrażenie jakby regulacja prawa autorskiego odnosiła się tylko do twórczości pracowniczej realizowanej w ramach umownych stosunków pracy. Uwagę powyższą odnieść można także do regulacji prawa wynalazczego (skoro strony mogą coś ustalić inaczej - istnieje umowny mechanizm kreowania elementów ich więzi prawnej w ramach stosunku pracy będącego pojęciem ustawowym w przepisie art. 20 ust. 2 pr. wyn.). Ustawodawca zdaje się zapominać o tym, że umowna postawa nawiązania stosunku pracy jest jednym ze zdarzeń prawnych powodujących powstanie tego typu stosunku prawnego - o czym była już mowa wyżej, w rozdz. 2 niniejszej rozprawy. Obok umowy o pracę i

spółdzielczej umowy o pracę art. 2 k.p. wymienia jako podstawy nawiązania stosunku pracy powołanie, wybór i mianowanie.

Jest rzeczą niewątpliwą, iż w przypadku umownych podstaw nawiązania stosunku pracy strony mogą zarówno w momencie nawiązania stosunku pracy, jak i w czasie jego trwania, za pomocą klauzul autonomicznych (aneksów) będących umowami dodatkowymi do np. umowy o pracę rozszerzać treść tej umowy o postanowienia uznane przez nie za przydatne czy konieczne do efektywnej realizacji danego stosunku pracy<sup>18</sup> czy też regulować korzystniej uprawnienia pracownika niż to wynika z przepisów prawa pracy (por. art. 18 k.p.)<sup>19</sup>. Zastrzeżenie natomiast budzić może możliwość zastosowania samego mechanizmu kontraktowego do stosunków pracy powstałych na podstawie powołania, wyboru i mianowania.

Wymienione wyżej podstawy nawiązania stosunku pracy określa się w literaturze mianem pozaumownych. Generalnie rzecz biorąc dla powstania stosunku pracy konieczne tu jest jednostronne oświadczenie woli uprawnionego podmiotu. Jednostronność działania tego podmiotu ma charakter formalny (np. akt mianowania zawiera tylko oświadczenie woli mianującego) a więc musi być spełniona tylko przesłanka zgody osoby mianowanej na efekt mianowania na dane stanowisko (art. 11 k.p.). Zgoda ta (przyjęcie aktu powołania, nominacji lub wyboru) może znaleźć wyraz w faktycznym podjęciu pracy (objęcie stanowiska). Objaw woli pracownika nie jest, co do zasady, prawnym składnikiem aktu powołania czy nominacji - warunkuje jednak jego skuteczność. Wchodzi ono w skład stanu faktycznego poprzedzającego nawiązanie stosunku pracy i merytorycznie rzecz biorąc, na równi z np. aktem nominacji przyczynia się do powstania tego stosunku. Powyższe uwagi odnieść należy także do czynności zmieniających treść pozaumownego stosunku pracy uznając je za formalnie jednostronne czynności podmiotu zatrudniającego<sup>20</sup>.

Konkludując można przyjąć stanowisko, zgodnie z którym w odniesieniu do pozaumownych stosunków pracy swoboda kontraktowa stron jest, co do zasady ograniczona - o ile nie zupełnie wyłączona. Uwaga ta dotyczy zarówno etapu nawiązania stosunku pracy, jak i uzupełnienia lub zmiany jego treści w drodze klauzul autonomicznych. Rzecz jasna można dopuścić porozumienie co do treści stosunku pracy wyprzedzające jednostronne oświadczenie woli organu uprawnionego do nawiązania stosunku pracy i zmiany jego treści. Będzie mieć ono jednak charakter faktyczny a nie prawny i jak niekiedy twierdzi się w literaturze - nie będzie wiązać pracodawcy<sup>21</sup>. Nieformalne porozumienia stron pozaumownego stosunku pracy nie mogą być jednak utożsamiane z umowami dotyczącymi praw majątkowych do utworów pracownika przewidzianymi przez prawo autorskie i

wynalazcze. Przesądza o tym fakt łączenia z zawarciem takiej umowy konkretnych skutków prawnych (wyłącznie regulacji ustawowej). Działania stron zawierających taką umowę ma więc charakter konstytutywny.

Językowa analiza odpowiednich przepisów prawa autorskiego prowadzić może do sformułowania hipotezy, zgodnie z którą kwestia zagwarantowania stronom stosunku pracy twórczej swobody kontraktowej w sferze ustalenia zasad i zakresu nabycia praw majątkowych do utworu pracownika odnosi się tylko do kategorii umownych stosunków pracy. W przepisach tych zaznacza się jednak wewnętrzna sprzeczność - kategoria pojęciowa węższa (umowa, umowa o pracę) przeciwstawiona jest kategorii szerszej (stosunek pracy) obejmującej, zgodnie z nauką prawa pracy swym zakresem tę pierwszą kategorię.

Ścisłe trzymanie się warstwy językowej i gramatycznej analizowanych przepisów prowadzić musi do nie znajdującego uzasadnienia pozbawienia stron pozaumownego stosunku pracy prawa do wpływania na kształt ich uprawnień prawnoautorskich lub prawnowynalazczych. Generalnie rzecz biorąc, jest to interpretacja na niekorzyść pracodawców i pracowników. Jest ona sprzeczna z dyspozytywnym charakterem omawianych przepisów. Osobliwość tego typu interpretacji podkreśla fakt, że np. mianowanym nauczycielom akademickim przysługują, zgodnie z przepisem art. 111 ustawy z dn. 12 IX 1990 r o szkolnictwie wyższym<sup>22</sup> uprawnienia twórców w zakresie ochrony praw autorskich i pokrewnych. Ochrona tych uprawnień musi zaś zakładać prawne (ustawowe lub kontraktowe) uregulowanie zasad nabycia praw majątkowych do utworów pracowniczych<sup>23</sup>.

W oparciu o przeprowadzoną wyżej charakterystykę pozaumownych stosunków pracy możliwa jest do wyprowadzenia inna skrajna interpretacja. Zgodnie z nią to podmiotowi uprawnionemu do kreowania pozaumownego stosunku pracy służy w całości także prawo do ukształtowania kwestii nabycia praw majątkowych do utworu pracowniczego w sposób odbiegający od ustawowego. Interpretacja taka, możliwa do zaakceptowania w świetle ukształtowanej w doktrynie charakterystyki pozaumownych stosunków pracy, pozostaje jednak w sprzeczności z unormowaniami prawa autorskiego i wynalazczego. Odwołują się one bowiem wyraźnie do woli obu stron jako elementu decydującego o mocy wiążącej przyjętych rozstrzygnięć. Sprowadzenie współkształtujących sytuację prawną uprawnień twórcy do przyjęcia lub odrzucenia proponowanych warunków pracy dotyczących praw majątkowych do utworu pracownika lub możliwości rozwiązania stosunku pracy w związku ze zmianami jego treści w tej sferze jest nieadekwatne do formuły tych uprawnień przyjętej w prawie autorskim i wynalazczym.

W celu rozwiązania zarysowującego się impasu interpretacyjnego należy podnieść, że:

- celem analizowanych unormowań prawa autorskiego i wynalazczego jest uregulowanie zasad nabycia praw majątkowych do utworów/wynalazków dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Stosunek ten, zgodnie z art. 2 k.p. powstaje na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę<sup>24</sup>;
- przepisy prawa autorskiego i wynalazczego wyraźnie przyznają stronom stosunku pracy uprawnienia do kształtowania zasad nabycia tych praw w sposób odmienny od przyjętego w ustawie zastrzegając dla tego typu ustaleń formę umowną;
- brak jest podstawy prawnej dla sformułowania w prawie pracy generalnego zakazu zawierania umów dodatkowych uzupełniających treść pozaumownego stosunku pracy. Należy przyjąć, że zasada wolności pracy implikuje swobodę stron w zakresie nie zastrzeżonym dla prawa i przez to prawo nie uregulowanym<sup>25</sup>. Analiza przepisów szczególnych np. ustawy z dn. 12 IX 1990 r o szkolnictwie wyższym w części dotyczącej stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich zobowiązanych do twórczej pracy naukowej nie daje także podstawy do sformułowania takiego zakazu lub wyłączenia o charakterze szczególnym w odniesieniu do tej kategorii pracowników. Natomiast sama ustawa wyraźnie traktuje mianowanych nauczycieli jako twórców (art. 111) odsyłając do przepisów prawa autorskiego przewidującego możliwość zawierania takich umów przez strony stosunku pracy;
- ogólna charakterystyka pracy twórczej jako rodzaju pracy podkreśla jej samodzielny charakter. Wiąże się z tym olbrzymie znaczenie rozmaitych sformalizowanych i niesformalizowanych procedur współdziałania, uzgodnienia i zawierania porozumień pomiędzy stronami stosunku pracy twórczej. W związku z tym zatrudnienie np. mianowanego pracownika szkoły wyższej daleko odbiega od modelu zhierarchizowanej służby państwowej z ostro zarysowanym podziałem kompetencji i odpowiedzialności a także mocno zaakcentowanym podporządkowaniem pracownika jednostronnym poleceniom pracodawcy.

Uwzględniając powyższe uwagi, należy przyjąć, że przepisy art. 12-14, 74 ust. 3 pr. aut. oraz art. 20 ust. 2-3 pr. wyn. gwarantują stronom stosunku pracy, bez względu na podstawę jego nawiązania, prawo regulowania w samym akcie będącym podstawą nawiązania danego stosunku pracy a także w umowach dodatkowych (klauszulach autonomicznych) uzupełniających jego treść - zarówno w momencie jego powstania jak i w jego trakcie zasad i zakresu nabywania praw majątkowych do utworów/wynalazków dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy.

### C. Zakres swobody kontraktowej stron stosunku pracy twórczej.

Zakres swobody kontraktowej stron określony jest niezwykle szeroko. W ujęciu formalnym zakres tej swobody wyraża się przez możliwość zawarcia dokonanych przez strony ustaleń w treści samego aktu będącego podstawą nawiązania stosunku pracy, w umowach dodatkowych (klauszulach autonomicznych), wykazach obowiązków albo regulaminach oraz układach zbiorowych, do których odwoływać się będzie np. umowa o pracę. W ujęciu materialnym szeroki zakres swobody kontraktowej stron stosunku pracy twórczej wyraża się w tym, że strony mogą uregulować w sposób odbiegający od przyjętego w ustawie następujące zagadnienia<sup>26</sup>.

- zakres praw majątkowych nabywanych przez pracodawcę. Strony mogą, np. całkowicie wyłączyć nabycie przez pracodawcę jakichkolwiek praw do utworów pracownika lub ograniczyć zakres uprawnień podmiotu zatrudniającego do niektórych utworów lub utworów danego rodzaju. W obszarze prawa autorskiego strony mogą określić ponadto pola eksploatacyjne, na których operować będzie pracodawca, co oznacza, że w odniesieniu do pozostałych podmiotem uprawnionym do korzystania z tego samego utworu jest zatrudniony twórca;
- moment nabycia praw majątkowych przez pracodawcę. W odniesieniu do utworów autorskich może to na przykład oznaczać przyjęcie przez strony zasady, że pracodawca nabywa te prawa z chwilę dokonania utworu. W przypadku programu komputerowego strony mogą ustalić, że pracodawca nabędzie te prawa dopiero z chwilą jego przyjęcia dokonanego w terminie przez strony ustalonym. Podobną zasadę można przyjąć w odniesieniu do wynalazku, odstępując od zasady nabywania praw do niego przez pracodawcę ex lege z chwilą jego dokonania;
- terminy określone przepisami ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Strony mogą na przykład ustalić termin na przystąpienie przez pracodawcę do rozpowszechniania utworu (art. 12 ust. 2 pr. aut.) czy termin przysługujący pracodawcy na przyjęcie utworu (art. 13 pr. aut.);
- własność nośnika materialnego dzieła. Strony mogą przyjąć, że własność artefaktu przypadnie twórcy (art. 12 ust. 3 pr. aut.);
- na zasadzie art. 98a ust. 1-3 pr. wyn. strony mogą umownie określić zasady przyznawania odrębnego wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku przez podmiot gospodarczy, gdy podmiotowi temu przysługuje prawo do patentu zgodnie z przepisami art. 20 ust. 2 lub art. 98 ust. 2 albo prawo do korzystania z wynalazku na podstawie art. 20 ust. 3. Strony, odstępując od zasad ustawowych, mogą

np. wyłączyć prawo do tego wynagrodzenia, określić jego wysokość na przyjętych przez siebie zasadach oraz ustalić szczegółowe zasady jego wypłacania;

- generalną swobodą kontraktową stron stosunku pracy należy objąć kwestię uregulowania racjonalizacji u danego pracodawcy. Jakkolwiek przepis art. 83 pr. wyn. decydującą rolę w tym względzie przyznaje pracodawcy, to nie wyklucza to jak można sądzić zawierania rozmaitych porozumień zarówno w obszarze indywidualnych jak i uzupełniających je zbiorowych stosunków pracy.

**D.** Dyspozytywne przepisy dotyczące twórczości pracowniczej a ogólne zasady obrotu prawami majątkowymi do utworów/wynalazków.

Ze wskazanym wyżej dyspozytywnym charakterem prawnej regulacji twórczości pracowniczej wiąże się zagadnienie relacji tych unormowań do ogólnych, ustawowych zasad obrotu prawami majątkowymi do utworów autorskich i technicznych.

Zgodnie ze stanowiskiem J. Błeszyńskiego, przepis art. 12 pr. aut. nie uchyla w zakresie stosunków pracowniczych ogólnych postanowień prawa autorskiego dotyczących umów o korzystanie z utworów. Wynikać to ma z jego funkcji jako przepisu dyspozytywnego, którego regulacja ogranicza się do ukształtowania treści stosunku prawnego w zakresie, w którym strony niczego innego nie postanowiły. W konsekwencji należy uznać, że w zakresie nie uregulowanych w przepisie art. 12 pr. aut. w sposób odmienny, do nabycia autorskich praw majątkowych przez pracodawcę znajdują zastosowanie postanowienia ustawy regulujące stosunki umowne (art. 41 i n. pr. aut.), w tym zwłaszcza nakazujące wymienić pola eksploatacji objęte umową jak również zakazujące pod rygorem nieważności określonych postanowień (np. objęcia umową praw do wszystkich utworów, które mają być stworzone w przyszłości). Nieważne miałyby być także postanowienie w umowie o pracę przenoszące na pracodawcę całość autorskich praw majątkowych. Zdaniem J. Błeszyńskiego, przeciwnie stanowisko oznaczałoby rozszerzającą interpretację art. 12 pr. aut. wykraczającą poza jego funkcję jako przepisu dyspozytywnego oraz stanowiłoby rozszerzającą wykładnię przepisu szczególnego na niekorzyść twórcy<sup>27</sup>.

Z kolei wg J. Barty i R. Markiewicza analizowany przepis jako regulujący w sposób specyficzny i autonomiczny zagadnienie przejścia autorskich praw majątkowych na pracodawcę, traktować należy jako przepis szczególny do art. 41 i n. Przemawiać ma za tym fakt, że przejście praw

autorskich na pracodawcę jest tylko jednym z elementów złożonego stosunku prawnego, jaki łączy pracownika z pracodawcą, stosunku prawnego wymagającego odrębnego traktowania w porównaniu ze "zwykłymi stosunkami cywilnoprawnymi", do jakich odnosi się rozdział 5 pr. aut.. Zajęcie tego typu stanowiska ma przesądzać o tym, że jako dopuszczalne w umowach o pracę uznać trzeba zdaniem autorów m.in. postanowienie przewidujące, że w trakcie trwania stosunku pracy autorskie prawa majątkowe do wszystkich utworów pracownika lub wszystkich utworów określonego rodzaju przechodzą na rzecz pracodawcy (odmiennie niż to stanowi art. 41 ust. 3 pr. aut.). Nie jest także konieczne wyrażne wymienienie pól eksploatacji (art. 41 ust. 2 pr. aut.) dla wywołania odpowiednich skutków prawnych<sup>28</sup>.

Ze zbliżonym do przedstawionego wyżej poglądem wystąpiła M. Byrska. Autorka ta, analizując problematykę pracowniczego programu komputerowego stwierdziła, że do tej kategorii utworów nie znajdują zastosowania przepisy rozdziału 5 pr. aut. Przesądzać ma o tym wg niej, pierwotny charakter nabycia przez pracodawcę praw do pracowniczego programu komputerowego. J. Byrska, powołując się na literaturę zagraniczną podkreśliła, że pracodawca zainteresowany jest pełną gospodarczą eksploatacją utworów jako podmiot ponoszący z zasady większość nakładów finansowych i trudu organizacyjnego<sup>29</sup>.

Ze stanowiskiem J. Barty i R. Markiewicza korespondują także poglądy T. Kuczyńskiego. Autor wychodząc z przesłanek natury semantycznej i funkcjonalnej uznaje szczególny charakter regulacji dotyczącej pracowniczego sfery działalności autorskiej. Stwierdza on m.in., że normatywne określenie granic nabycia przez pracodawcę praw autorskich za pomocą przesłanki celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron, precyzuje granice korzystania przezeń z utworu w sposób należycie chroniący interesy twórcy, co zwalnia jednocześnie strony od ustalonego w art. 41 ust. 2 pr. aut. obowiązku wyraźnego wskazania pól eksploatacji dzieła. T. Kuczyński zwraca też uwagę na trudność postawienia zarzutu nieważności umowy o pracę w części dotyczącej nabycia przez podmiot zatrudniający prawa do wszystkich utworów określonego rodzaju tego samego twórcy mających powstać w przyszłości (art. 41 ust. 3 pr. aut.). Autor powołuje się tu na istotną cechę wyróżniającą kategorię stosunku pracy jaką jest ciągłość świadczenia pracy. Świadczenie, do którego dopełniania zobowiązany jest pracownik nie gaśnie wskutek jednorazowego aktu wykonania, lecz trwa z reguły przez dłuższy czas, w ciągu którego pracownik powinien wykonywać zadania związane z rodzajem umówionej pracy. Oznacza to, że przepis art. 12 pr. aut. stanowi podstawę do przenoszenia na pracodawcę praw do wszystkich, w tym mających powstać w przyszłości, utworów określonego

rodzaju dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Stanowisko przeciwne oznaczające, że zobowiązanie ciążące na pracowniku twórczym gaśnie wskutek jednorazowego aktu wykonywania utworu byłoby sprzeczne z istotą świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy. Autor stawia też generalny problem adekwatności ujętych w art. 41 i n. konstrukcji prawnych opisujących tryb i skutki przejścia autorskich praw majątkowych, które - w sensie modelowym - są dostosowane do wymagań i potrzeb obrotu cywilnoprawnego - do pracy twórczej wykonywanej w ramach stosunku pracy i w tym zakresie poddanej bezpośrednio regulacjom prawa pracy<sup>30</sup>. Tak np. art. 53 pr. aut. (i podobnie art. 44 ust. 2 pr. wyn.) wprowadza wymóg zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności przy sporządzaniu umów przenoszących prawa majątkowe. Tymczasem w przypadku umowy o pracę, która formułując obowiązek pracy twórczej danego rodzaju stanowić będzie podstawę prawną roszczeń pracodawcy, forma pisemna jest zastrzeżona dla celów dowodowych. Umowa ustna, jakkolwiek dotknięta wadą, co do zasady wiąże strony i jest ważną (wywołującą skutki prawne) podstawą stosunku pracy - w ramach realizacji którego pracodawca nabywać będzie prawa do rezultatu pracy osoby zatrudnionej. Podobnie należy odnieść się do formy klauzul autonomicznych - poza przypadkami, w których kodeks pracy wyraźnie zastrzega dla nich formę pisemną pod rygorem nieważności (np. umowa dotycząca ustanowienia zakazów konkurencji - art. 101<sup>3</sup> k.p.).

Przychylając się do poglądów wyrażanych przez J. Bartę, R. Markiewicza, M. Byrską i T. Kuczyńskiego zaproponować można quasi cybernetyczny model obrazujący w ujęciu systemowym relacje pomiędzy unormowaniami dotyczącymi autorskiej i technicznej twórczości pracowników a ogólnymi uregulowaniami dotyczącymi obrotu prawami majątkowymi do utworów i wynalazków. Założeniem podstawowym przy konstruowaniu tego modelu będzie stanowisko reprezentowane w doktrynie (por. wyżej), zgodnie z którym więź prawna łącząca pracodawcę i pracownika znajdujących w sytuacji określonej przez dyspozycje przepisów dotyczących przejścia praw majątkowych do utworu/wynalazku pracownika ma charakter złożony. Nie może być więc traktowana wyłącznie jako część tej czy innej dziedziny prawa. W systemie unormowań twórczości pracowników skonstruowanym m.in. z elementów cywilnoprawnych i prawnopracowniczych prawo cywilne pełni funkcję niejako "zewnętrzną". Oznacza to, że z jednej strony na "wejściu" do tego systemu prawo cywilne formułuje podstawowe przesłanki warunkując nabycie praw majątkowych przez pracodawcę, z drugiej strony, na "wyjściu" reguluje działania podmiotów, które nabyły określone prawa do utworu pracownika, które odbywają się na "zewnątrz" stosunku pracy - na przykład w związku z eksploatacją danego utworu odbywającą się na zasadach ogólnych czy dochodzeniem roszczeń w związku z

naruszeniem praw autorskich lub prawa do patentu. Prawo pracy pełni w tym systemie rolę prawa "wewnętrznego". Określa ono sytuację prawną stron stosunku pracy w związku z pracą twórczą rozumianą jako proces a następnie tryb i skutki przejścia praw majątkowych na pracodawcę wyłączając w tym względzie ogólne zasady obrotu tymi prawami. Jego rola jako prawa "wewnętrznego" w systemie prawnej regulacji twórczości pracowniczej obejmuje także wprowadzenie szeregu elementów statusu pracowniczego takich jak ochrona trwałości stosunku pracy, ochrona wynagrodzenia, ochrona pracy, uprawnienia urlopowe, obowiązki pracownicze itd. Rola ta kończy się w momencie, gdy pracodawca lub pracownik zaczynają występować w obrocie jako podmiot dysponujący w określonych zakresach majątkowymi prawami do utworu/wynalazku dokonanego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy.

#### 4. Utwory/wynalazki objęte uprawnieniem pracodawcy.

Pracodawca nabywa prawa do utworów dokonanych przez pracownika, co w odniesieniu do twórczości autorskiej oznaczać może zawłaszczenie przez podmiot zatrudniający gotowego (ukończonego) w czasie trwania stosunku pracy utworu - ale także utworu niedokończonego w tych ramach czasowych np. szkicu, projektu, planu, wersji wstępnej lub fragmentu utworu. Tego typu rezultaty pracy twórczej podlegają bowiem ochronie prawnoautorskiej o ile spełniają one konieczne cechy utworu<sup>31</sup>. Jeżeli zostały one dostarczone i przyjęte na własne ryzyko przez pracodawcę, nabędzie on odpowiednie prawa do nich, zaś zachowanie twórcy dostarczającego tego typu utwory traktowane będzie jako spełnienie obowiązku wykonywania pracy określonego rodzaju. W odniesieniu do twórczości technicznej należy przyjąć, że pracodawca nabywa prawa do "niedokończonego" wynalazku na zasadzie art. 22 §1 k.p. - czyli tak jak inne "normalne", "nietwórcze" rezultaty pracy zatrudnionych przez siebie pracowników. Istotny jest tu poziom zaawansowania prac przy wynalazku. Jeżeli w danej chwili niemożliwe jest sformułowanie wniosku o udzielanie ochrony patentowej w związku z nieukończeniem prac i wynikającą z tego niepewnością co do jego nowości, nieoczywistości lub stosowności (art. 10 pr. wyn.) należy przyjąć, że dotychczas powstałe plany, projekty, wstępne wersje, modele nie stanowią przedmiotu własności przemysłowej. Wydaje się, że pracodawca w takiej sytuacji może rozważyć uznanie "niedokończonego wynalazku" np. za wzór użytkowy, jeżeli ma on charakter nowego i użytecznego rozwiązania o charakterze technicznym, dotyczącego kształtu, budowy lub zestawienia przedmiotu o trwałej postaci (art. 77 in. pr. wyn.) - lub też za projekt

racjonalizatorski, o ile nadaje się on (lub jakieś jego fragmenty) do zastosowania (art. 83 i n. pr. wyn.). Jeżeli brak jest przesłanek do podjęcia takich działań, sytuacji prawnej niedokończonego wynalazku nie można będzie rozpatrywać w świetle przepisów prawa wynalazczego.

##### 5. Utwory/wynalazki nie objęte uprawnieniem pracodawcy.

Z dotychczasowych rozważań wynika wniosek, że poza zakresem normowania przepisów art. 12 pr. aut., art. 14, art. 73 ust. 4 pr. aut. i art. 20 ust. 2 pr. wyn. pozostają utwory autorskie i wynalazki, których powstanie nie pozostaje w bezpośrednim związku rzeczowym ze zobowiązaniem do wykonywania takiej pracy, które m.in. obejmuje swym zakresem wykonywanie twórczości danego rodzaju. Zatem, pracownikowi a nie pracodawcy przypadną prawa majątkowe do:

- 1) utworu pracownika, który nie ma szczególnego obowiązku prowadzenia działalności twórczej w ramach stosunku pracy,
- 2) utworu dokonanego w związku z zatrudnieniem pracownika wyznaczonym przez jego kwalifikacje zawodowe (np. utwór muzyczny dokonany przez kompozytora zatrudnionego przez pracodawcę w charakterze nauczyciela wychowania muzycznego),
- 3) utworu pracownika zatrudnionego w celu prowadzenia działalności twórczej - ale w innej dziedzinie niż ta, do której przynależy dokonany utwór (np. pracownik zatrudniony w charakterze plastyka tworzy program komputerowy),
- 4) utworu stworzonego w wyniku wykonania polecenia pracodawcy nie mieszczącego się w ramach zobowiązania pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju (np. muzyk tworzy na polecenie tekst słowny do komponowanej muzyki),
- 5) utworów w rozumieniu prawa autorskiego dokonanych przez pracownika nie zobowiązanego do pracy twórczej - przy pomocy np. finansowej, technicznej lub fachowej pracodawcy. Należy przy tym podnieść, że w przypadku pomocy pracodawcy relacje pomiędzy nim (a raczej konkretnymi pracownikami udzielającymi z jego polecenia pomocy twórcom) a twórcą mogą przybrać niekiedy postać współautorstwa z wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami. Ponadto, należy pamiętać, że w odróżnieniu do prawa autorskiego prawo wynalazcze przyznaje pracodawcy udzielającemu pomocy przy dokonaniu wynalazku określone uprawnienia eksploatacyjne (prawo korzystania z wynalazku we własnym zakresie - art. 20 ust. 3 pr. wyn.)

W podsumowaniu tej części wywodów trzeba stwierdzić, że przyznanie pracodawcy praw majątkowych do utworów dokonanych we wskazanych sytuacjach oznaczałoby rozszerzającą interpretację unormowań dotyczących twórczości pracowniczej, co zgodnie ze stanowiskiem doktryny wykraczałoby poza ich funkcje jako przepisów dyspozytywnych, stanowiąc rozszerzającą wykładnię przepisów szczególnych oraz interpretację ustawy na niekorzyść zatrudnionego twórcy<sup>32</sup>. Należy także uznać, że pracodawca nie może uzasadnić roszczeń do wyżej wymienionych kategorii utworów ciążącym na pracowniku obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 §2 pkt 4 k.p.) czy generalnie - pracowniczej lojalności. Podobnie, pracodawca nie może opierać roszczenia do takich utworów na wiążącej pracownika umowie o zakazie konkurencji (art. 101<sup>1</sup> i n. k.p.). Żądanie przeniesienia praw do utworu - nawet jeżeli można wyraźnie stwierdzić, że jest to utwór "konkurencyjny", nie mieści się bowiem w konstrukcji roszczeń pracodawcy wynikających ze złamania przez pracownika zakazu konkurencji ustanowionego wg przepisów k.p. Pracodawca może dochodzić w tej sytuacji tylko odszkodowania na zasadach określonych przez przepisy art. 114 i n. k.p. Wydaje się, że w pewnych sytuacjach działanie pracownika tworzącego utwór nie wiążący się bezpośrednio z obowiązkiem wynikającym ze stosunku pracy (zwłaszcza przy użyciu środków technicznych, materiałów - a szczególnie informacji pracodawcy) może być oceniane jako czyn nieuczciwej konkurencji w świetle przepisów ustawy z dn. 16 IV 1993 r o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>33</sup>. Czynem nieuczciwej konkurencji w rozumieniu tej ustawy byłoby np. dokonanie i rozpowszechnianie przez pracownika na własną rękę utworu zawierającego lub wykorzystującego informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorcy (art. 11 tej ustawy). Należy przy tym pamiętać, że w doktrynie odpowiedzialność pracownika za czyn nieuczciwej konkurencji ujmowana jest generalnie w kategoriach odpowiedzialności pracowniczej (porządkowej, dyscyplinarnej, materialnej)<sup>34</sup>.

W odniesieniu do działalności twórczej pracownika wykraczającej poza rodzaj pracy do wykonania której jest on zobowiązany formułowany jest w doktrynie postulat, zgodnie z którym w ramach realizacji szeroko rozumianego pracowniczego obowiązku lojalności oraz dbałości o dobro zakładu pracy pracownik winien wystąpić do podmiotu zatrudniającego z ofertą przeniesienia praw majątkowych do utworu na zasadach ogólnych, przewidzianych dla obrotu dobrami intelektualnymi danej kategorii<sup>35</sup>. Wydaje się jednak, że działanie takie podejmowane być winno tylko wtedy, gdy utwór - jakkolwiek nie wynikający ze szczególnego obowiązku pracy twórczej - mieści się w zakresie chociażby ubocznej działalności danego pracodawcy.

6. Szczególne sytuacje związane ze stosunkiem pracy a prawo do utworów/wynalazków pracownika.
- A. Prawo do utworu/wynalazku powstałego w warunkach czasowego powierzenia wykonywania innej pracy.

Odrębnym zagadnieniem jest kwestia własności utworu dokonanego przez pracownika, któremu, na zasadzie art. 42 §4 k.p. powierzono w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy czasowe, na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy, niż określona w umowie (tzn. pracy twórczej), gdy odpowiada to kwalifikacjom pracownika i nie powoduje obniżenia wynagrodzenia. Zgodnie z poglądami wyrażonymi w doktrynie czasową zmianą rodzaju pracy jest tylko taka zmiana, która w przypadku gdyby miała mieć charakter stały musiałaby być dokonana na zasadach art. 42 §1-3 k.p. w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie zmieniające znajduje zaś zastosowanie tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w akcie będącym podstawą nawiązania stosunku pracy warunków istotnych. Do warunków istotnych zalicza się m.in. rodzaj pracy<sup>36</sup>. Czasowa zmiana warunków pracy i płacy wiąże się więc ze zmianą rodzaju pracy. W związku z tym, jeżeli w ramach nowego, czasowego rodzaju pracy umiejscowiony jest obowiązek pracy twórczej, to utwór dokonany przez pracownika jest utworem stworzonym w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Podmiotem uprawnionym do praw majątkowych będzie pracodawca - jeżeli powierzona czasowo praca odpowiada kwalifikacjom pracownika i nie powoduje obniżenia wynagrodzenia. Jeżeli te dwie przesłanki nie są spełnione - to po pierwsze nie może mieć miejsca czasowe powierzenie innej pracy (możliwe jest tylko wypowiedzenie warunków pracy), po drugie - pracodawca nie nabywa praw majątkowych do efektu pracy twórczej pracownika - zgodnie z treścią "podstawowego" stosunku pracy, której treść nie uległa zmianie, pracownik nie jest zobowiązany do pracy twórczej.

Od zmiany warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 42 k.p. należy odróżnić uprawnienia pracodawcy do nie wymagającej wypowiedzenia zmieniającego konkretyzacji obowiązków pracowniczych lub zmiany zakresu czynności w ramach pełnionej przez pracownika funkcji. Konkretyzacja ta może polegać na przesunięciu pracownika na inne stanowiska podobnego rodzaju bez istotnej zmiany jego obowiązków wynikających z rodzaju pracy rozumianego jako zespół

czynności określonych w umowie przez strony<sup>37</sup>. Konkretyzacja odbywa się więc w ramach rodzaju pracy, do świadczenia której zobowiązał się pracownik. Utwór powstały po np. przesunięciu pracownika na inne stanowisko podobnego rodzaju bez istotnej zmiany jego obowiązków będzie utworem powstałym w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy.

**B. Prawo do utworu powstałego w wykonaniu umowy do której znajduje zastosowanie przepis art. 22 §1<sup>1</sup> k.p.**

Kolejnym zagadnieniem wymagającym zasygnalizowania jest kwestia praw majątkowych do utworu lub wynalazku dokonanego w ramach zatrudnienia realizowanego na podstawie umowy, do której zastosowano zasadę identyfikowania stosunku pracy nie według nazwy umowy lecz według okoliczności faktycznych wykonywania danej pracy (art. 22 §1<sup>1</sup> k.p.).

Zastosowanie tej zasady będzie miało istotny wpływ na sytuację stron umowy dotyczącej pracy twórczej. Wpływ ten będzie zróżnicowany w zależności od charakteru twórczości (autorska czy techniczna).

Odniesienie zasady wynikającej z przepisu art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. do umowy dotyczącej twórczości autorskiej oznaczać będzie zupełną zmianę reżimu prawnego, któremu podporządkowane są jej strony. I tak, twórca zatrudniony oficjalnie np. na podstawie cywilnoprawnej umowy zlecenia lub umowy o dzieło traktowany jest, na zasadzie art. 8 pr. aut. jako podmiot majątkowych praw autorskich. W związku z tym umowa łącząca twórcę z podmiotem zatrudniającym uwzględniać musi wymogi, jakie przepisy art. 41 i n. pr. aut. wprowadzają dla obrotu autorskimi prawami majątkowymi<sup>38</sup>. Zastosowanie przepisu art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. prowadzić musi do objęcia stron tej umowy (potraktowanych jako strony stosunku pracy) regulacją art. 12 lub 74 ust. 3 pr. aut. ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami. Dawny zamawiający utwór nabędzie teraz majątkowe prawa autorskie na zasadach przewidzianych dla pracodawcy. Co więcej, w związku z tym, że do utworu dokonanego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy nie znajdą zastosowanie przepisy art. 41 i n. pr. aut. będzie on mógł m.in. wystąpić z roszczeniami do wszystkich utworów dokonanych w przyszłości w czasie trwania umowy (o ile spełnione dla nich będą przesłanki z art. 12 pr. aut.). Będzie mógł także wykorzystać dany utwór gospodarczo na polach eksploatacji wynikających z celu ustalonego stosunku pracy oraz zgodnego zamiaru stron. W konkretnej sytuacji może to oznaczać szerszy zakres uprawnień podmiotu zatrudniającego niż wynikający z wyraźnego określenia pól eksploatacji w dotychczasowej

umowie (art. 41 ust. 2 pr. aut.). Rzecz jasna wymienione w umowie pole eksploatacji mogą stanowić punkt odniesienia dla oceny celu ustalonego stosunku pracy i zgodnego zamiaru jego stron.

Podmiot zatrudniający, poza sytuacją nabycia praw majątkowych do utworu na zasadach przewidzianych dla pracodawcy, będzie także mógł wykorzystywać go w szczególny sposób - np. na zasadach określonych w art. 14 ust. 1 i 2 pr. aut.

Skutki zastosowania art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. w odniesieniu do umowy dotyczącej twórczości technicznej będą mniej widoczne. Zgodnie z art. 20 ust. 2 pr. wyn. prawo do patentu na wynalazek dokonany przez twórcę w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy albo realizacji innej umowy przysługuje pracodawcy lub zamawiającemu, chyba że strony ustaliły inaczej. Oznacza to, że przy zastosowaniu art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. generalnie rzecz biorąc nie nastąpi zmiana sytuacji prawnej twórcy i podmiotu zatrudniającego (przynajmniej jeżeli chodzi o kwestię prawa do patentu). Inaczej będzie w sytuacji określonej dyspozycją art. 20 ust. 3 pr. wyn. Wykazanie istnienia cech charakterystycznych stosunku pracy - a zwłaszcza elementu kierownictwa podmiotu gospodarczego w ramach udzielanej twórcy pomocy przy dokonaniu wynalazku prowadzić będzie, przy zastosowaniu art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. do ukształtowania uprawnień majątkowych tego podmiotu zgodnie z unormowaniem przyjętym w art. 20 ust. 2 pr. wyn. Przysługiwać mu więc będzie nie ograniczone prawo do korzystania z wynalazku we własnym zakresie ale...prawo do patentu. Paradoksalnie - w tym przypadku troska ustawodawcy o zabezpieczeniu twórcy korzystnego statusu pracowniczego prowadzić będzie do osłabienia jego pozycji jako autora wynalazku.

C. Prawo do utworu/wynalazku rozpoczętego podczas stosunku pracy a ukończonego po jego ustaniu.

Zgodnie z rozwiązaniami przyjętymi w prawie autorskim i wynalazczym pracodawca, co do zasady, nabywa majątkowe prawa do utworów dokonanych w czasie trwania stosunku pracy. Brak jest natomiast uregulowań dotyczących sytuacji, w której pracownik np. prowadził pracę nad danego rodzaju utworem podczas trwania stosunku pracy, ale sam utwór ukończony został po jego ustaniu. Należy przyjąć, że prawa majątkowe do takiego utworu generalnie rzecz biorąc przysługiwać będą byłemu pracownikowi. Rozważyć należy jednak pewne szczególne sytuacje wynikające ze specyfiki uregulowań danego rodzaju twórczości.

W odniesieniu do twórczości technicznej możliwa jest sytuacja, w której pracownik dokonuje wynalazku w trakcie trwania zatrudnienia nie zgłaszając tego faktu pracodawcy. Następnie, po ustaniu zatrudnienia zgłasza wynalazek w Urzędzie Patentowym w celu uzyskania patentu. W odniesieniu do zarysowanego stanu faktycznego trzeba przyjąć, że pracownik zgłaszając wynalazek działa jako podmiot nieuprawniony. Wynalazek ten, jako dokonany w czasie trwania stosunku pracy objęty jest uprawnieniami pracodawcy na zasadzie art. 20 ust. 2 pr. wyn. Co ważne, uregulowanie to nie uzależnia praw pracodawcy od faktu ujawnienia (zgłoszenia) mu utworu, lecz od sytuacji faktycznej jaką jest dokonanie wynalazku w okolicznościach przewidzianych we wskazanym przepisie. Powyższe przesądza na rzecz podmiotu zatrudniającego kwestie praw do wynalazku dokonanego, ale nie zgłoszonego w czasie trwania stosunku pracy<sup>39</sup>.

Jeżeli chodzi o utwór w rozumieniu prawa autorskiego na podkreślenie zasługuje to, że na gruncie art. 12-13 pr. aut., pracodawca może nabyć prawa majątkowe tylko do utworu dostarczonego przez twórcę w czasie trwania stosunku pracy. Moment dostarczenia utworu ma tu kluczowe znaczenie, ponieważ od tej właśnie chwili biegnie 6-miesięczny termin, w którym pracodawca ma zawiadomić twórcę o przyjęciu, nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia utworu od dokonania określonych zmian. Nabycie praw majątkowych do utworu pracowniczego jest zaś uzależnione od jego przyjęcia przez pracodawcę. Brak jest przy tym przesłanek pozwalających na uznanie, że przyjęcie utworu przez pracodawcę powinno nastąpić w czasie trwania stosunku pracy. Termin ustalony w art. 13 pr. aut. biegnie od daty dostarczenia utworu - niezależnie od tego, kiedy to dostarczenie nastąpiło. Należy zatem dopuścić, jako możliwą, sytuację w której pracodawca nabędzie prawa majątkowe do utworu pracowniczego już po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli został on dostarczony np. przed datą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a przyjęty już po upływie okresu wypowiedzenia, w ramach określonego w art. 13 pr. aut. terminu 6-miesięcznego. Interpretacja odmienna, nie znajdująca oparcia w przepisach ustawy prawnoautorskiej, oznaczałaby ograniczenie uprawnień pracodawcy wyraźnie określonych w art. 13 pr. aut. Ponadto należy uznać, że twórca dostarczając utwór jeszcze w czasie trwania stosunku pracy działał z zamiarem umożliwienia pracodawcy podjęcia decyzji o przyjęciu lub nie przyjęciu utworu, co dodatkowo przemawia za przyjętą interpretacją. Pamiętać też przy tym trzeba, że przepis art. 13 pr. aut. ma charakter dyspozytywny. Strony mogą mianowicie ustalić inny termin, w którym pracodawca ma dokonać przyjęcia utworu. W konkretnej sytuacji, mając na względzie zbliżające się zakończenie stosunku

pracy, należałoby przyjąć krótszy termin tak, aby cała procedura akceptacji utworu pracowniczego mogła zakończyć się w ramach istniejącego jeszcze stosunku pracy.

W sytuacji, w której pracodawca po rozwiązaniu stosunku pracy, ale w ramach terminu określonego w art. 13 pr. aut. podejmie decyzję o nieprzyjęciu utworu, autorskie prawa majątkowe przysługiwać będą w całości byłemu pracownikowi, na zasadzie art. 8 ust. 1 pr. aut. Powstaje natomiast pytanie o charakter prawny stosunków, które zaistnieją pomiędzy byłym pracodawcą a byłym pracownikiem w związku z uzależnieniem przez tego pierwszego przyjęcia utworu dostarczonego przed rozwiązaniem stosunku pracy od dokonania określonych zmian w wyznaczonym w tym celu odpowiednim terminie (wykraczającym poza normy czasowe stosunku pracy).

Sytuację powyższą można rozpatrywać w trojaki sposób. Po pierwsze, można uznać, że poprawienie utworu przez byłego pracownika jest fragmentem większego zespołu czynności związanych z zakończeniem stosunku pracy, które określić można wzajemnymi rozliczeniami stron rozwiązywanego stosunku pracy. W ramach tych czynności pracownik m.in. rozlicza się z pobranych materiałów, narzędzi, środków finansowych (np. pożyczek), pracodawca sporządza zaś świadectwo pracy i wypłaca zaległe (lub inne) świadczenie pieniężne (wynagrodzenie lub np. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy). W odniesieniu do twórczości autorskiej wykonywanej w ramach stosunku pracy często spotykanym modelem wynagradzania jest rozdzielenie wynagrodzenia ze stosunku pracy i honorariów za twórczość autorską realizowanych w ramach tego stosunku prawnego. Na przykład, zgodnie z Zakładową Umową Zbiorową Dziennikarzy zatrudnionych w Polskim Radiu - Regionalnej Rozgłośni we Wrocławiu S.A. za wykonywanie prac organizatorskich, prostych prac redakcyjnych, realizatorskich i twórczych przysługuje wynagrodzenie ze stosunku pracy. Oprócz tego, za przygotowanie do emisji audycji podlegającej ochronie prawnoautorskiej zatrudniony dziennikarz otrzymuje dodatkowe honorarium<sup>40</sup>.

W omawianej sytuacji byłby pracownik poprawiając utwór dostarczony jeszcze w czasie trwania stosunku pracy "finalizuje" wykonanie swoich zobowiązań ze stosunku pracy (rozlicza się z byłym pracodawcą) uzyskując możliwość otrzymania honorarium, które można uznać za zaległy składnik wynagrodzenia ze stosunku pracy (pracodawca rozlicza się z byłym pracownikiem)<sup>41</sup>. W momencie gdy pracownik nie dotrzymuje terminu dokonania zmian lub poprawek w utworze lub też wyraźnie odmawia ich dokonania efekt jego pracy twórczej należy traktować na zasadach ogólnych, jako utwór "wolny", zaś twórca traci honorarium za ten utwór.

Po drugie, uznać można, że w omawianej sytuacji relacje prawne pomiędzy byłym pracownikiem a byłym pracodawcą kształtowane będą na podstawie zasad ogólnych prawa autorskiego dotyczących przejścia praw majątkowych. Konkretnie w grę wchodzić będą przepisy art. 55 pr. aut.. Argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem jest to, że artykuł ten w ustępie 4 powtarza dosłowne brzmienie przepisu art. 13 pr. aut., jak również to, że w omawianej sytuacji stosunek pracy, niezależnie od ewentualnych rozliczeń i roszczeń jego stron, nie istnieje (został rozwiązany). Z drugiej strony uprawnienia określone w treści art. 55 odniesione są do zamawiającego, z czego wyprowadzać można by konieczność istnienia innej (dodatkowej? kolejnej?) niż umowa o pracę więzi umownej pomiędzy byłym pracodawcą a byłym pracownikiem. Nie ma jednakże podstaw do formułowania prawnego obowiązku nawiązania takiej umowy, nie ma też podstaw do domniemywania jej istnienia w opisanym wyżej stanie faktycznym.

Po trzecie, można przyjąć, że art. 13 pr. aut. jako samodzielna regulacja dotycząca procedury nabycia przez pracodawcę praw majątkowych do utworów pracowniczych odnosi się w całej rozciągłości do relacji zachodzących pomiędzy byłymi stronami stosunku pracy w związku z poprawieniem utworu dostarczonego jeszcze przed jego rozwiązaniem. Tak więc do chwili podjęcia przez pracodawcę ostatecznej decyzji o akceptacji zmienionego/poprawionego utworu - albo jego ostatecznym nieprzyjęciu mimo wprowadzonych zmian lub poprawek lub w związku z niedokonaniem ich przez twórcę w ogóle lub w wyznaczonym terminie musi być on traktowany tak, jak utwór pracownika poddany procedurze przyjęcia i poprawek w czasie trwania stosunku pracy. A więc do chwili upływu terminów wynikających z art. 13 pr. aut. pracownik poprawiający utwór nie może rozporządzać nim mimo ustania stosunku pracy, w sposób wchodzący w granice eksploatacji zastrzeżone dla pracodawcy a wynikające z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron.

Odrębnie należy potraktować szczególną kategorię utworów w rozumieniu prawa autorskiego, jakimi są programy komputerowe. Z treści przepisu art. 74 ust. 3 pr. aut. wynika bowiem, że dla nabycia przez pracodawcę praw majątkowych do pracowniczego programu komputerowego przesłanką wystarczającą jest stworzenie go w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy<sup>42</sup>. A zatem w przypadku pracowniczego programu komputerowego opracowanego w czasie trwania stosunku pracy ale ukończonego już po jego rozwiązaniu trzeba przyjąć, że nie jest on objęty uprawnieniem pracodawcy. Roszczenie pracodawcy obejmować może tylko takie programy komputerowe, które w całości zostały dokonane w czasie trwania stosunku pracy.

W uzupełnieniu powyższych rozważań warto wskazać, że sposobem w jaki pracodawca może zabezpieczyć swoje interesy w omawianych wyżej sytuacjach jest zastosowanie w umowie o pracę klauzul konkurencyjnych przewidzianych np. w rozdziale II a znowelizowanego kodeksu pracy. Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> §1 pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę, w której pracownik zobowiązuje się do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w tej umowie, a pracodawca do wypłacenia pracownikowi odszkodowania z tego tytułu. Działalnością konkurencyjną w szerokim ujęciu może być samodzielna działalność pracownika (lub byłego pracownika) prowadzona na własną rzecz i rachunek (np. działalność gospodarcza) wkraczająca w sferę interesów pracodawcy wiążących się z zakresem jego działalności oraz świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność. Nie wydaje się przy tym uzasadnione, aby pojęcie działalności konkurencyjnej na gruncie prawa pracy ograniczać tylko do sfery działalności gospodarczej<sup>43</sup>. Zagadnienia działalności konkurencyjnej o charakterze gospodarczym są przedmiotem regulacji odrębnych ustaw np. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, o działalności gospodarczej czy też kodeksu handlowego. Przepisy art. 101<sup>1</sup> i 101<sup>2</sup> k.p. chronić mają pracodawcę - a więc podmiot wyróżniany ze względu na funkcję strony stosunku pracy zatrudniającej osoby fizyczne za wynagrodzeniem - a nie ze względu na rodzaj prowadzonej działalności. Stąd klauzule konkurencyjne odnosić się mogą do zabezpieczenia zróżnicowanych interesów pracodawcy zarówno związanych ze sferą gospodarczą jak i pozagospodarczą jego funkcjonowania w granicach wyznaczonych przez rodzaj i zakres jego działalności - zarówno podstawowej jak i ubocznej. W tym ujęciu klauzule konkurencyjne mogą stanowić instrument ochrony majątkowych interesów pracodawcy na wypadek np. "przenosin" pracownika wraz z nieujawnionym utworem do innego pracodawcy.

**D. Prawa majątkowe do utworu/wynalazku pracownika w sytuacji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.**

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> §1 k.p w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on, z mocy prawa, stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepis tego artykułu operuje pojęciem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Przejście zakładu pracy dotyczyć więc będzie

pewnej zorganizowanej całości, złożonej z czynnika materialnego (maszyny, budynku, prawa majątkowe) i ludzkiego (pracownicy zakładu pracy) nie mającej podmiotowości prawnej. Jak podkreśla się w literaturze, w przepisie art. 23<sup>1</sup> §1 k.p. chodzi o "przejście" w rozumieniu prawa pracy<sup>44</sup>. W tym ujęciu dla dokonania przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę warunkiem koniecznym i wystarczającym jest to, aby inny niż dotąd podmiot uzyskał prawo do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku pracy wchodząc tym samym w uprawnienia i obowiązki dotychczasowego pracodawcy (staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy). Dla tak scharakteryzowanego przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę bez znaczenia pozostaje kwestia zmian (lub ich braku) w stosunkach własnościowych - jakkolwiek w konkretnej sytuacji przejścia zakładu pracy łączyć się może na przykład z jego sprzedażą lub dziedziczeniem (art. 63<sup>2</sup> §3 k.p.) itd., powodując skoncentrowanie w danym podmiocie ról pracodawcy i właściciela tego zakładu. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie wpływa, co do zasady, na treść stosunków pracy, w które wstępuje nowy podmiot zatrudniający. Jedynie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych do chwili przejścia zakładu na innej podstawie niż umowa o pracę, nowy pracodawca zobowiązany jest do zaproponowania nowych warunków pracy i płacy (art. 23<sup>1</sup> §5 k.p.).

Odnosząc powyższe uwagi do zagadnienia praw do utworu dokonanego w wyniku wykonania obowiązków ze stosunku pracy należy stwierdzić, że w ujęciu modelowym pracodawca przejmujący zakład pracy staje się podmiotem praw majątkowych do pracowniczych utworów/wynalazków dokonanych przez zatrudnionych twórców w całości po przejściu zakładu pracy (o ile nie nastąpiła zmiana treści stosunków pracy!) - na zasadach określonych prawem autorskim i wynalazczym. Podobnie roszczeniem nowego pracodawcy objęte będą utwory rozpoczęte "pod rządami" poprzedniego pracodawcy a ukończone (dokonane) już po przejściu zakładu pracy na inny podmiot zatrudniający. Także ten podmiot będzie uprawniony do dokonania, na zasadzie art. 13 pr. aut. przyjęcie utworu dostarczonego poprzedniemu pracodawcy, o ile biegnie jeszcze termin (określony przez strony lub wynikający z art. 13 pr. aut.) na przyjęcie utworu. Nowy pracodawca będzie mógł zażądać dokonania poprawek w utworze dostarczonym (ale nie przyjętym) pod rządami poprzedniego pracodawcy, przyjmie on także utwór milcząco jako bez zastrzeżeń w momencie gdy już pod jego rządami upłynie ustawowy lub umowny termin na przyjęcie utworu. Na nowym pracodawcy ciążyć będzie także obowiązek przystąpienia do rozpowszechniania utworu przeznaczonego w umowie o pracę do rozpowszechniania a przyjętego (lecz nie rozpowszechnionego) przez poprzedniego pracodawcę.

W przypadku przejścia zakładu pracy łączącego w sobie aspekt prawnopracowniczy i właścicielski należy przyjąć, że na nowego pracodawcę przechodzą także wchodzące w skład zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym prawa majątkowe do utworów/wynalazków pracowników nabyte przez poprzedniego pracodawcę.

W przypadku wynalazku dokonanego przez pracownika nie zobowiązanego do wykonywania pracy twórczej - przy pomocy podmiotu gospodarczego (art. 20 ust. 3 pr. wyn.), który rozpoczęty został przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę a ukończony już po tym fakcie należałoby rozważyć możliwość podziału uprawnienia do korzystania z niego we własnym zakresie pomiędzy poprzedniego na nowego pracodawcę. Za przyjęciem takiego rozwiązania mogą przemawiać następujące argumenty:

- 1) podstawową przesłanką dla nabycia przez podmiot gospodarczy tego uprawnienia jest udzielenie pomocy przy dokonaniu wynalazku - a nie dokonanie go w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy w przypadku, którego pracodawca przejmujący zakład pracy wchodzi - co do zasady - w całości w prawa i obowiązki swojego poprzednika;
- 2) uprawniony określany jest jako podmiot gospodarczy a nie pracodawca - co także wskazuje na generalnie mniejszy związek uprawnień wynikających z udzielenie pomocy z kategorią stosunku pracy;
- 3) istotne wydaje się też to, że przedmiotem uprawnienia nie jest skuteczne erga omnes prawo do patentu (pozostające przy osobie twórcy) a jedynie prawo korzystania z wynalazku we własnym zakresie;
- 4) dodatkowym argumentem może być przepis art. 23<sup>1</sup> §2 zgodnie z którym za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę - dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Należałoby zatem dopuścić sytuację, w której pomoc podmiotu gospodarczego świadczona na podstawie umowy dodatkowej do umowy o pracę pracownika stanowiłaby podstawę występowania z żądaniem udzielenia takiej pomocy po przejściu części tego zakładu pracy także od nowego pracodawcy. Twórca wynalazku dokonanego przy pomocy podmiotu gospodarczego będący jego pracownikiem mógłby także występować z roszczeniem o wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku we własnym zakresie należne mu zgodnie z art. 98a ust. 1 pr. wyn. zarówno do poprzedniego jak i aktualnego pracodawcy obejmującego część zakładu pracy. Wydaje się, że uzasadnieniem dla takiego rozwiązania będzie nie tylko generalna ochrona roszczeń pracownika - ale także ochrona ich w sytuacji, gdy obaj pracodawcy czerpią korzyści z efektu pracy zatrudnionego twórcy.

Przedstawione rozwiązanie, mimo argumentów przemawiających na jego rzecz, ma jednak podstawową wadę praktyczną związaną z wyborem kryteriów podziału prawa do korzystania z wynalazku we własnym zakresie. Rozstrzygnięcie w jakim zakresie dawny i nowy pracodawca mogą korzystać z wynalazku musiałoby odwoływać się zarówno do rozmiarów udzielonej przez podmioty gospodarcze pomocy jak i zakresów ich działania. Dokonanie takiego rozstrzygnięcia, niejako z natury rzeczy, prowadzić musiałoby do sporów znajdujących swój finał w sądzie. Podnieść ponadto można, że kreowanie dwóch podmiotów uprawnionych do korzystania z wynalazku w miejscu jednego stanowiłoby interpretację rozszerzającą przepisy art. 20 ust. 3 na niekorzyść twórcy - chociażby z tego względu, że zgodnie z przedstawionym wyżej wywodem domagać mógłby się on tylko jednego wynagrodzenia za eksploatację wynalazku. Powyższe skłania do przyjęcia prostszego rozwiązania, zgodnie z którym to nowy pracodawca - w razie kontynuowania przezeń pomocy - nabędzie uprawnienia wynikające z art. 20 ust. 3 pr. wyn. W sytuacji, gdy etap udzielania pomocy przypadł w całości na czas rządów poprzedniego pracodawcy, zaś dokonanie wynalazku nastąpiło już po przejściu zakładu pracy, podstawowe znaczenie należy przypisać momentowi jego dokonania jako przesądzającemu - zgodnie z charakterem pierwotnego nabywania praw podmiotowych - o nabyciu prawa do korzystania z wynalazku. Uprawnionym będzie również nowy pracodawca.

#### 7. Zakres uprawnień do utworu/wynalazku pracownika nabywanych przez pracodawcę.

Zakres uprawnień do utworu pracownika wyznaczony być może przy zastosowaniu dwóch ogólnych reguł<sup>45</sup>.

Zgodnie z pierwszą z nich pracodawca może objąć tylko jedną część składową praw twórcy, a mianowicie tylko uprawnienia majątkowe. Roszczeniem pracodawcy objęte mogą być jedynie uprawnienia związane z wykorzystaniem utworu i rozporządzeniem na rozmaitych polach eksploatacji (art. 17 pr. aut.) w sposób zarobkowy lub zawodowy (art. 16 ust. 1 pr. wyn.). Prawa osobiste twórcy, chroniące nieograniczoną w czasie więź twórcy z utworem nie mogą być przedmiotem rozporządzeń *inter vivos*, są niezbywalne i mogą powstać tylko na rzecz twórcy (art. 16 pr. aut.), któremu przysługuje prawo aby być wymieniony w opisach, rejestrach oraz innych dokumentach i publikacjach jako autor (art. 8 ust. 2 pr. wyn.).

Zgodnie z drugą z reguł, dopuszczalna jest sytuacja, w której także uprawnienia majątkowe do utworu pracownika ulegają podziałowi pomiędzy strony stosunku pracy. Reguła ta podlega

modyfikacjom związanym a) z metodą dokonania tego podziału (na zasadach ustawowych czy umownych) oraz b) z charakterem nabycia praw majątkowych przez pracodawcę (pierwotny czy pochodny).

a) Wyrazem pierwszej modyfikacji może być np. regulacja art. 12 ust. 1 na zasadzie którego pracodawca nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy i zgodnego zamiaru stron - a więc niekoniecznie w pełnym zakresie i na wszystkich polach eksploatacji. Ustawa wprowadza w przedstawionym przykładzie kryteria, które służyć mają określeniu zakresu praw majątkowych do utworu pracownika, nabywanych przez pracodawcę (cel umowy o pracę, zgodny zamiar stron).

W przypadku prawa wynalazczego ustawowy podział uprawnień majątkowych znajduje słabsze odbicie w przepisach. Można tu wskazać na unormowania przyznające pracownikowi (w sytuacji, gdy prawo do patentu służy *ex lege* pracodawcy) niezależnie od wynagrodzenia ze stosunku pracy odrębne prawa do wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku przez pracodawcę (art. 98a pr. wyn.).

Odmienne, w przypadku pracowniczych projektów racjonalizatorskich, brzmienie przepisu art. 99 pr. wyn. wskazuje, że w tym przypadku wynagrodzenie ustalone umownie przysługuje obligatoryjnie<sup>46</sup>.

Zarówno przepisy prawa autorskiego jak i wynalazczego gwarantują stronom stosunku pracy prawo odmiennego, umownego ukształtowania zakresu uprawnień pracodawcy do utworu/wynalazku pracownika pozostawiając stronom swobodę w doborze kryteriów i zasad ewentualnego podziału tych uprawnień pomiędzy strony.

b) Z pierwotnego charakteru nabycia praw do utworu pracownika wynikać mogą konsekwencje dwójakiego rodzaju:

- po pierwsze, pracodawca może objąć od chwili dokonania utworu prawa majątkowe (prawo do patentu lub autorskie prawa majątkowe do programu komputerowego) w ich pełnym zakresie, bez żadnych ograniczeń związanych np. z celem zatrudnienia czy zakresem swojego działania<sup>47</sup>;
- po drugie, pracodawca może nabyć pewne konkretne i wyspecyfikowane w ustawie uprawnienia majątkowe, które co do zasady, można traktować jako fragment ogólnych praw do utworu np. uprawnienie do korzystania z wynalazku we własnym zakresie, prawo pierwszej publikacji utworu naukowego, uprawnienia do korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze i prawo udostępnienia tego materiału osobom trzecim.

Z kolei, z pochodnym nabyciem praw do utworu pracownika na zasadach określonych w ustawie wiąże się ustalenie przez ustawodawcę zakresu nabywanych przez pracodawcę uprawnień. Jest on co do zasady węższy od "pełnego" zakresu uprawnień majątkowych twórcy, przysługujących mu na zasadach ogólnych. I tak, zgodnie z treścią art. 12 ust. 1 pr. aut. kryteriami wyznaczającymi zakres uprawnień majątkowych, nabywanych przez pracodawcę są: cel umowy o pracę oraz zgodny zamiar stron.

W ujęciu cywilistycznym cel umowy może być rozumiany jako najszerzej pojęty cel społeczno-gospodarczy konkretnej umowy (cel zindywidualizowany) - albo jako cel charakterystyczny dla danej kategorii umów<sup>48</sup>. Pojęciu temu przypisuje się także znaczenie obiektywne obejmujące swym zakresem typowe następstwa gospodarcze lub społeczne, jakich należy oczekiwać po zawarciu umowy określonej treści<sup>49</sup>. Jako element wykładni cel umowy wchodzi w grę tylko wtedy, gdy stał się on w jakimś sensie wspólny obu jej stronom, a więc gdy na podstawie treści oświadczeń woli oraz towarzyszących im okoliczności można przyjąć, że wszedł on do treści umowy<sup>50</sup>.

Zgodny zamiar stron jest w cywilistyce interpretowany albo jako zespół wszystkich innych okoliczności - poza celem umowy - co do których strony w jakiś sposób uzgodniły swe stanowiska, albo, w przypadku przypisania celowi umowy obiektywnego znaczenia, jako zindywidualizowany przez same strony cel, któremu ma służyć konkretna umowa<sup>51</sup>.

Użyte w treści art. 12 ust. 1 pr. aut. pojęcie celu umowy o pracę należy rzecz jasna rozumieć szerzej jako cel stosunku pracy łączącego pracodawcę i zatrudnionego twórcę. Cel umowy o pracę wraz z pojęciem zgodnego zamiaru stron tłumaczony być może na gruncie prawa autorskiego dwojako - w zależności od tego, czy autorskie prawa majątkowe przechodzą na pracodawcę zgodnie z regułami ustalonymi w ustawie czy w umowie.

W pierwszym przypadku cel umowy o pracę służąc określeniu typowych następstw wynikających z faktu zawarcia umowy o świadczenie pracy twórczej powinien być sformułowany z uwzględnieniem wymagań wynikających z przyjętej w prawie pracy zasady wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy oraz ograniczeń płynących z prawnoautorskiej zasady przysługiwania praw autorskich twórcy. Cel ten powinien uwzględniać obie reguły i stanowić zarówno funkcję rodzaju pracy wskazanego przez zawód i odniesionego do zakresu działania pracodawcy, jak i funkcję zasady prawa autorskiego twórcy<sup>52</sup>.

Ocena celu umowy o pracę dokonywana w kontekście zakresu działania pracodawcy powinna uwzględniać jego zadania wynikające ze statutu lub innego aktu kształtującego realizowane przezeń

cele (na przykład umowy spółki lub zezwolenia na działalność gospodarczą) - lub z charakteru danego zakładu pracy<sup>53</sup>. Pod uwagę należy brać przy tym wyłącznie dziedziny lub rodzaje działalności podstawowej - tylko one bowiem wytyczają dopuszczalne granice eksploatacji utworu przez pracodawcę. Ponadto, w przypadku zakładów pracy o złożonej strukturze organizacyjnej decydujący jest zakres zadań (działalności) tej wewnętrznej jednostki organizacyjnej, z którą twórca pozostaje w stosunku pracy - która jest jego pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

Patrząc na problem od strony ilościowej można powiedzieć, że przeniesienie majątkowych praw autorskich na pracodawcę powinno nastąpić co najmniej w zakresie niezbędnym do ekonomicznej eksploatacji dzieła wynikającej z potrzeb podstawowej działalności danego podmiotu zatrudniającego<sup>54</sup>. Twórca powinien być przy tym świadomy, co najmniej w chwili tworzenia utworu, jakie są faktyczne formy i sposoby komercjalizacji utworów stosowane przez pracodawcę. Elementem pozwalającym na sprecyzowanie celu umowy będzie także obiektywnie rozumiane przeznaczenie utworu (jego normalne zastosowanie i charakter)<sup>55</sup>.

Drugie kryterium wyznaczające zakres uprawnień majątkowych pracodawcy jakim jest zgodny zamiar stron domniemywane być może na podstawie postanowień umowy o pracę lub klauzuli autonomicznej wprowadzonej do tej umowy ustanawiających obowiązek pracy twórczej lub wskazujących taki rodzaj pracy, z którym z istoty łączy się konieczność dokonywania utworów określonego rodzaju - mogących być eksploatowanych na ściśle określonych, sobie właściwych polach eksploatacji<sup>56</sup>.

Przy ocenie celu umowy o pracę oraz zgodnego zamiaru stron uwzględnione być muszą także panujące zwyczaje oraz zasady współżycia społecznego. Zastosowanie znajdą w tym przypadku także reguły wykładni oświadczeń woli i metody ustalania skutków prawnych umów przewidziane w prawie cywilnym<sup>57</sup>.

W przypadku przejścia praw autorskich na pracodawcę na podstawie dyspozycji umownej, odmiennie niż przy przejściu tych praw na zasadach ustawowych, strony same indywidualizują cel, któremu służy umowa, co oznacza, że zakres nabycia tego prawa może wykraczać poza jej obiektywny cel i obejmować pola eksploatacji wychodzące poza granice podstawowej działalności podmiotu zatrudniającego<sup>58</sup> a nawet nie związane w żaden sposób z jego działalnością jeżeli taki będzie zgodny zamiar stron wyrażony w zawartej przez nie umowie.

## 8. Szczegółowe uprawnienia majątkowe pracodawcy wynikające z przepisów ustawowych.

W strukturze uprawnień pracodawcy dotyczących utworu/wynalazku dokonanego w wyniku wykonania obowiązków ze stosunku pracy wyróżnić można ich dwie grupy:

Pierwsza - to ogólne prawo majątkowe do utworu pracowniczego ("pracodawca (...) nabywa autorskie prawa majątkowe" - art. 12 ust. 1 pr. aut. "Prawo do patentu (...) przysługuje pracodawcy" - art. 20 ust. 2 pr. wyn.) w ramach którego możliwa jest zróżnicowana i wszechstronna eksploatacja utworu (por. np. art. 50 pr. aut. określający odrębne pola eksploatacji oraz art. 16 ust. 1 pr. wyn.<sup>59</sup>).

Druga grupa - to szczegółowe uprawnienia majątkowe pracodawcy wymienione w poszczególnych przepisach ustawowych, które można uznać za wycinek ogólnych uprawnień do utworu. Wśród tych uprawnień wskazać można:

a) nabycie przez pracodawcę własności przedmiotu, na którym utwór został utrwalony.

Zgodnie z uregulowaniem prawa autorskiego obok ogólnych praw majątkowych do utworu dokonanego w wyniku wykonania obowiązku ze stosunku pracy pracodawca nabywa z chwilą przyjęcia utworu prawo do nośnika fizycznego dzieła (własność przedmiotu, na którym utwór utrwalono - art. 12 ust. 3 pr. aut.). Nie jest do końca jasne czy uregulowanie to dotyczy wszystkich kategorii utworów w rozumieniu prawa autorskiego - zwłaszcza uregulowanych odrębnie programów komputerowych. W ich przypadku ustawodawca pomija milczeniem kwestię własności nośnika fizycznego utworu. W związku z powyższym możliwe są rozmaite rozwiązania: pracodawca nabywając ex lege prawa majątkowe do programu komputerowego nabywa je w pełnym zakresie - a więc wraz z własnością nośnika fizycznego (i to właśnie rozwiązanie pozwala w spójny sposób rozwiązać zaistniały problem interpretacyjny) albo też do programu komputerowego powstałego w wyniku wykonywania obowiązku ze stosunku pracy znajdują zastosowanie przepisy art. 12 ust. 3 pr. aut. (co jest trudne do zaakceptowania jako, że w odniesieniu do pracowniczych programów komputerowych nie stosuje się procedury przyjęcia ich przez pracodawcę, z momentem którego następuje przejście własności artefaktu). Rozwiązanie polegające na przyznaniu pracownikowi własności nośnika fizycznego programu komputerowego należy uznać za nieadekwatne do warunków wykonywania zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Należy przypomnieć, że także w przypadku nośnika fizycznego dzieła strony mogą na drodze umownej uregulować odmienne kwestie jego własności. Umowa może ponadto odegrać ogromną rolę w rozstrzygnięciu ewentualnych sytuacji konfliktowych związanych z faktem, iż zgodnie z zasadą

podziału praw majątkowych ich część - wraz z nośnikiem fizycznym utworu przypadnie pracodawcy - zaś reszta praw majątkowych - pracownikowi<sup>60</sup>.

W analizie przepisu art. 12 ust. 3 pr. aut. zwrócono ponadto uwagę, że jakkolwiek materiały, tworzywa stanowiące podstawę bytową utworu są przedmiotami wchodzącymi w skład majątku pracodawcy, który rozporządza nimi zgodnie z regułami prawa rzeczowego to z unormowania prawa autorskiego wynika, że sam fakt udostępnienia ich przez podmiot zatrudniający pracownikowi twórczemu, który w rezultacie tworzy utwór, przesądza o przejściu własności nośnika fizycznego na pracownika. Dopiero dostarczenie gotowego dzieła i jego przyjęcie powoduje, że pracodawca odzyskuje własność przedmiotu, na którym utwór utrwalono, chyba że strony postanowiły inaczej. W rozwiązaniu przyjętym w art. 12 ust. 3 pr. aut., mającym charakter szczególny wobec art. 52 pr. aut., w którym wyraźnie rozdziela się prawa autorskie od praw właścicielskich, następuje zjawisko funkcjonalnego podporządkowania prawa właściciela prawu autora, mimo że należałoby raczej mówić o relacji niezależności i współistnienia tych praw<sup>61</sup>.

Przedstawione stanowisko nie wyczerpuje wszystkich wątpliwości związanych z analizowanym przepisem. Powstaje m.in. pytanie, jakiemu celowi służyć ma domniemywane przejście własności materiału czy tworzywa na pracownika? Cel takiego przejścia, jakim mogłoby być zabezpieczenie przyszłych roszczeń zatrudnionego twórcy wydaje się trudne do zaakceptowania na gruncie prawa pracy m.in. w związku z zasadą ryzyka pracodawcy. Przejście to nie znajduje uzasadnienia w zapewnieniu ochrony interesu twórczego pracownika (zapewnieniu mu niezależności w procesie twórczym) - a to ze względu na samodzielny charakter tej pracy i zasadę kierowania pracą twórczą przez współdziałanie stron stosunku pracy.

Uzasadnienia dla przejścia własności materiału/tworzywa na pracownika poszukiwać można by w drodze dalekiej analogii z przepisami art. 192 ust. 1 k.c. dotyczącym tzw. przeistoczenia rzeczy. Zgodnie z tym uregulowaniem ten, kto wytworzył nową rzecz z cudzych materiałów staje się jej właścicielem, jeżeli wartość nakładu pracy jest większa od wartości materiału. W związku z powyższym na gruncie prawa autorskiego można by dążyć nie tylko do odróżnienia utworu i corpus mechanicum - ale także corpus mechanicum i tworzywa (materiału wyjściowego). W tym ujęciu np. przetworzenie bryły kamienia będącej własnością pracodawcy w rzeźbę będącą corpus mechanicum dla utworu rzeźbiarskiego spełniałoby generalne przesłanki dla nabycia własności w drodze przeistoczenia rzeczy. Należy jednak pamiętać, że w przypadku wielu kategorii utworów corpus mechanicum będzie miał charakter standardowy (np. dyskietka z programem komputerowym,

maszynopis) w związku z czym trudno jest uznać, że nastąpiło wytworzenie nowej "rzeczy". Ponadto, jak podnosi się w doktrynie przepis art. 192 ust. 1 k.c. nie ma zastosowania do przeistoczenia następującego w wykonaniu umowy<sup>62</sup>. Oczywiście można uznać, że w przypadku autorskiej twórczości pracowniczej przepisy prawa autorskiego wprowadzają własną, szczególną konstrukcję przeistoczenia rzeczy należącej do pracodawcy w utwór dokonany przez pracownika, przesądzającego o nabyciu przezeń praw do nośnika dzieła przechodzących później na pracodawcę na zasadach art. 12 ust. 3. W innym ujęciu należałoby bowiem uznać, że analizowany przepis będzie miał zastosowanie tylko w przypadku wykorzystania przy dokonaniu utworu materiałów stanowiących własność pracownika.

b) Prawo pierwszeństwa opublikowania utworu naukowego stworzonego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy (art. 14 ust. 1 pr. aut.); prawo korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze; prawo udostępniania materiału naukowego osobom trzecim (art. 14 ust. 2 pr. aut.).

Przepisy art. 14 pr. aut. regulują uprawnienia pracodawcy występującego w formie instytucji naukowej. Jak przyjmuje się w literaturze<sup>63</sup>, pracodawca ten nie nabywa na mocy tego przepisu autorskich praw majątkowych ale: ograniczone w czasie prawo pierwszeństwa publikacji pracowniczego utworu naukowego (będące uprawnieniem majątkowym o charakterze bezwzględny) oraz prawo korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze, a także prawo udostępnienia tego materiału osobom trzecim (będące uprawnieniami majątkowymi o charakterze względnym<sup>64</sup>). Uregulowania zawarte w przepisach art. 14 pr. aut. mają charakter dyspozytywny. Strony mogą zatem w drodze umowy poszerzyć lub zawęzić zakres praw przysługujących instytucji naukowej i jej pracownikowi. Przepisy te mają także charakter *lex specialis* w stosunku do art. 12 pr. aut.. Instytucja naukowa może zatem skorzystać np. z prawa pierwszej publikacji dopiero wówczas, gdy twórca będący podmiotem całości praw autorskich do utworu naukowego podejmie decyzję o skierowaniu go do publikacji<sup>65</sup>. Opublikowanie utworu naukowego pracownika wbrew jego woli stanowić będzie naruszenie przysługujących mu praw autorskich i jako takie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika pozwalające temu ostatniemu - przy uwzględnieniu "ciężaru" gatunkowego działania pracodawcy - na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na zasadzie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.

W odniesieniu do prawa pierwszej publikacji w literaturze podniesiono, że zwielokrotnienie utworu naukowego, choćby w znikomej ilości egzemplarzy stanowi skonsumowanie tego uprawnienia,

o ile zostały one publicznie udostępnione. Bez znaczenia jest przy tym sposób wykonania egzemplarzy utworu oraz ich liczba<sup>66</sup>. W obecnym stanie prawnym, przy uwzględnieniu unormowań prawnofinansowych można przyjąć, że formą publikacji materiału naukowego zawierającą w sobie aspekt zwielokrotnienia będzie na przykład wygłoszenie wykładu<sup>67</sup> lub przeprowadzenie zajęć dydaktycznych w oparciu o autorski program z wykorzystaniem dorobku naukowego (materiałów naukowych) pracownika.

Jeżeli chodzi o prawo do wykorzystania materiału naukowego zawartego w utworze należy podkreślić, że w literaturze nadaje mu się szerszy zakres przypisując instytucji naukowej także prawo do korzystania w tym zakresie także z samego utworu. Tak rozumiane uprawnienie realizuje się poprzez udostępnienie utworu własnym pracownikom dla celów badawczych oraz dydaktycznych. W podobnie szeroki sposób traktuje się prawo do udostępnienia materiału naukowego zawartego w utworze rozciągając je także na sam utwór<sup>68</sup>.

W przypadku prawa pierwszej publikacji pracowniczego utworu naukowego korelatem uprawnienia pracodawcy będzie przysługujące pracownikowi twórczemu wynagrodzenie. Natomiast korzystanie z materiału naukowego oraz udostępnianie go osobom trzecim może (co do zasady) odbywać się bez odrębnego wynagrodzenia.

#### c) Prawo do korzystania z wynalazku we własnym zakresie

Zgodnie z treścią art. 20 ust. 3 pr. wyn. pracodawcy może przysługiwać prawo do korzystania z wynalazku we własnym zakresie - jeżeli wynalazek ten został dokonany przez pracownika nie będącego zobowiązanym do wykonywania pracy twórczej przy pomocy zatrudniającego go podmiotu. W odniesieniu do przesłanki pomocy udzielonej twórcy odwołać się należy do dotychczasowych ustaleń doktryny (por. wyżej pkt. 1 rozdziału) z podkreśleniem, że chodzić tu może o pomoc o zróżnicowanym charakterze, udzielaną twórcy w sposób świadomy oraz w bezpośrednim celu wsparcia prac nad wynalazkiem<sup>69</sup>. Przepis art. 20 ust. 3 nie formułuje generalnego wymogu świadczenia pomocy na podstawie umowy zawartej między twórcą a podmiotem gospodarczym. Ze względu na możliwe spory np. na tle współautorstwa wynalazku postulować można regulowanie tej kwestii w formie klauzul autonomicznych do umowy o pracę. W sytuacji, gdy strony mają zamiar wywołać dalej idące skutki prawne związane z dokonaniem przy pomocy pracodawcy utworu technicznego (przejście prawa do patentu w całości lub w części na podmiot gospodarczy) rozstrzygnięcie takie wymaga formy umownej (art. 20 ust. 3 zd. drugie). Z treści omawianego przepisu wynika natomiast, że strony stosunku pracy nie mogą w drodze umowy wyłączyć uprawnienia

podmiotu gospodarczego do korzystania z wynalazku we własnym zakresie. W tym sensie przepis art. 20 ust. 3 zastosowany do sytuacji udzielenia przez pracodawcę pomocy przy dokonaniu wynalazku nie ma charakteru dyspozytywnego.

## PRZYPISY

1. Dz.U. 1994, nr 24, poz. 83; zm.: Dz.U. nr 43, poz. 170;
2. tekst jedn. Dz.U. z 1993 r, nr 26, poz. 117;
3. warto zauważyć, że w odróżnieniu od prawa wynalazczego ustawa z dn. 30 X 1992 r o ochronie topografii układów scalonych (Dz.U. z 1992, nr 100, poz. 498) nie wprowadza wprost kategorii praw osobistych twórcy topografii układu scalonego - nawet w formie prawa do autorstwa topografii. Wydaje się jednak, że także na gruncie tej ustawy można mówić o kategorii praw osobistych właśnie w formie prawa do autorstwa. Wskazuje na to art. 42 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym ten, kto przypisuje sobie autorstwo cudzej topografii podlega odpowiedzialności karnej. Treścią tego prawa, na zasadzie analogii z prawem wynalazczym będzie uprawnienie do występowania w opisach, rejestrach i innych dokumentach jako twórcą topografii układu scalonego. Należy także wskazać, że przepisy ustawy z dn. 24 XI 1995 r o nasiennictwie wyróżniają kategorię prawa do autorstwa nowej odmiany rośliny. W przypadku odmiany wpisanej do rejestru wyrazem tego prawa jest wydawane twórcy świadectwo jej wytworzenia lub odkrycia (art. 18 ust. 2);
4. zgodnie zaś np. z art. 8 ust. 1 ustawy o ochronie topografii układów scalonych twórcy przysługuje prawo do rejestracji układu scalonego, z której wynika prawo do reprodukcji chronionej topografii, wykorzystania w celach handlowych lub importu do takich celów kopii chronionej topografii albo produktu zawierającego taką kopię. Z kolei, zgodnie z przepisami ustawy o nasiennictwie, hodowcy odmiany wpisanej do rejestru (który może być w niektórych przypadkach podmiotem tożsamym z twórcą odmiany) przysługuje prawo wyłączne obejmujące m.in. prowadzenie hodowli zachowawczej odmiany chronionej, a w odniesieniu do jej materiału siewnego wytwarzanie i rozmnażanie oraz przygotowanie do rozmnażania, oferowanie do sprzedaży, sprzedaż i wszelką inną formę zbywania, eksport i import (art. 24 ust. 1 i 2, art. 25 ust. 1);
5. por. A. Kopff, *Dzieło sztuk plastycznych i jego twórca w świetle przepisów prawa autorskiego*, ZNUJ 1961, z. 8, s. 119;
6. do przedstawionej kategorii uprawnień można zakwalifikować wynagrodzenie przysługujące twórcy nowej odmiany rośliny, przysługujące mu z tytułu jakiegokolwiek zarobkowego korzystania z tej odmiany przez inne podmioty (art. 17 ustawy o nasiennictwie);
7. por. też art. 8 ust. 1 ustawy o ochronie topografii układów scalonych oraz art. 24 ust. 1 i 2 ustawy o nasiennictwie;
8. por. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, W-wa 1977, s. 61 i n.;
9. por. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej...*, tamże, s. 116, także T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy do utworu na podstawie art. 12 prawa autorskiego*, PUG nr 3/1996, s. 17.

Jeżeli zatem z treści umowy zawartej z konkretnymi pracownikami wynika, że powierza im się odpowiednio np. stanowisko scenografa lub choreografa, to powyższe oznaczają, że osoby te zobowiązują się nie do nieograniczonego przedmiotowo świadczenia usług na rzecz pracodawcy, lecz czynności wymaganych właśnie od scenografa lub choreografa, por. też. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska, Z. Ćwiakalski, R. Markiewicz, E. Traple, *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, W-wa 1995, s. 123 i n.;

10. A. Wolter, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, W-wa 1972, s. 121;
11. por. np. R.M. Sarbiński, *Instytucja work made for hire w amerykańskim prawie autorskim*, PUG nr 5/1995;
12. por. M. Byrska, *Ochrona programu komputerowego w nowym prawie autorskim*, W-wa 1994, s. 46 i n. M. Bukowski, *Podmiot prawa autorskiego*, PUG 11/1994, s. 11 i n.; A. Szewc, *Programy komputerowe w nowym prawie autorskim i wynalazczym*, Nowator 3/1995, s. 4 i n.; J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 351;
13. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz...*, tamże, s. 124;
14. o pochodnym nabyciu praw majątkowych por. także J. Bleszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych*, PUG 12/1994, s. 33-35; M. Bukowski, tamże; J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz...*, tamże, s. 124;
15. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz...*, tamże, s. 124;
16. por. też art. 8 ust. 2 ustawy z dn. 30 X 1992 r o ochronie topografii układów scalonych art. 24 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dn. 24 XI 1995 r o nasiennictwie;
17. por. J. Bleszyński, *Prawo autorskie do utworów...*, tamże, A. Wolter, *Prawo cywilne*, tamże, s. 78;
18. pełny przegląd obszarów mogących być przedmiotem ustaleń zawartych w umowie o pracę daje S.W. Ciupa w: *Nowoczesna umowa o pracę*, W-wa 1995;
19. por. J. Wrątny, D. Kotowska, J. Szczot, *Nowy kodeks pracy. Tekst ujednolicony z komentarzem*, W-wa 1996, s. 22-23;
20. por. J. Wrątny..., *Nowy kodeks pracy...*, tamże, s. 76; Z. Sypniewski, *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy na podstawie mianowania*, W-wa, Poznań 1976, s. 22 i n., s. 46 i n., s. 66-69, s. 70 i n., K. Kolasiński, *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996, s. 159-164;

21. Z. Sypniewski, tamże, s. 46 i n.;
22. Dz.U. 1990, nr 65, poz. 385;
23. swoją drogą dziwne jest dlaczego nauczycielom akademickim nie przysługuje wg ustawy o szkolnictwie wyższym uprawnienie twórców w zakresie ochrony twórczości technicznej?
24. np. J. Barta i R. Markiewicz w komentarzu do art. 12 pr. aut. niejako mechanicznie przytaczają definicję stosunku pracy z art. 2 k.p. nie dostrzegając konsekwencji wynikających ze zderzenia jej z mało precyzyjnymi uregulowaniami pr. aut. - zob. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 122 i n.;
25. por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, W-wa 1995, s. 264 i n.;
26. por. T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy do utworu...*, tamże, s. 17; S.W. Ciupa, *Nowoczesna umowa o pracę*, tamże, s. 100-107;
27. por. J. Błęszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników...*, tamże, s. 33;
28. por. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 121-122;
29. M. Byrska, *Ochrona programu komputerowego...*, tamże, s. 47 i n.;
30. T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy...*, tamże, s. 19-20; "Skoro podmiot zatrudniający ma wpływa na stosowanie przez pracownika twórczego reguł staranności poprzez różne formy współdziałania z nim w procesie pracy nad dziełem, to powstaje pytanie, jakie normy: prawnopracownicze czy cywilnoprawne byłyby właściwe np. do oceny ryzyka stron i jego rozkładu, rodzaju i przesłanek odpowiedzialności za usterki i wady utworu itp."
31. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 52; por. też E. Nowińska, M. Du Vall, *Dokumentacja techniczna w świetle prawa autorskiego*, Nowator 8/1996, s. 4-5;
32. por. np. J. Błęszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników...*, tamże, s. 33 i n.;
33. Dz.U. 1993, nr 47, poz. 211;
34. por. np. *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, W-wa 1994, s. 96 i n.;

35. por. też J. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy jako ustawowo uprawniony do wynalazku*, PiP nr 9/1993, s. 49 i n.; warto nadmienić, że często stosowanym w zakładach pracy rozwiązaniem jest formułowanie w zakładowych regulaminach wynalazczości trybu postępowania z utworami technicznymi dokonany przez pracowników nie zobowiązanych do pracy twórczej obejmującego niekiedy obowiązek zgłaszania takich wynalazków pracodawcy. Rzecz jasna, wynalazki te traktowane być muszą jako utwory techniczne "wolne", oferowane pracodawcy na zasadach ogólnych;
36. *Kodeks Pracy. Komentarz*, pod red. J. Jończyka, W-wa 1977, s. 145 i n. 149 i n.
37. *Kodeks Pracy. Komentarz*, tamże, s. 146; H. Lewandowski, *Konkretyzacja obowiązków pracowniczych przez podmiot zatrudniający*, *Studia Prawnicze* nr 36/1973, s. 86;
38. do umów zlecenie lub umów o dzieło nie stosuje się przepisów art. 12 pr. aut. Obrót prawami majątkowymi do utworów powstałych na ich podstawie realizowany jest na podstawie przepisów art. 41 i n. pr. aut.; por. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 122;
39. w literaturze podnosi się przy tym, że zachowanie twórcy (nieujawnienie wynalazku) wiąże się z zawinionym naruszeniem obowiązku poinformowania pracodawcy o twórczych rezultatach. Ciężar udowodnienia wskazanych okoliczności spoczywa na podmiocie zatrudniającym. Por. T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy...*, tamże s. 49-50; W. Kotarba, Z. Mikłasiński, A. Pyrza, *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1994, s. 34-35;
40. por. rozdział III §8 pkt. 1 Zakładowej Umowy Zbiorowej Dziennikarzy Polskiego Radia Rozgłośni Regionalnej we Wrocławiu S.A.;
41. w ramach dygresji można rozważyć wyróżnienie stosunków wzajemnych rozliczeń stron ustającego stosunku pracy jako kolejnej kategorii stosunków prawa pracy. Tak jak stosunki pośrednictwa pracy (por. J. Jończyk, *Prawo Pracy*, W-wa 1995, s. 101 i n.) obejmują czas przed nawiązaniem stosunku pracy, tak ta kategoria obejmowałaby relacje zachodzące pomiędzy byłymi stronami stosunku pracy bezpośrednio po jego zakończeniu. Przykładem byłaby omawiana sytuacja dokonywania poprawek w utworze pracowniczym przyjmowanym przez pracodawcę po ustaniu stosunku pracy;
42. M. Byrska, *Ochrona programu komputerowego...*, tamże, s. 46 i n.;
43. por. np. J. Wratny..., *Nowy kodeks pracy...*, tamże, s. 127-129;
44. por. J. Wratny, *Nowy kodeks pracy*, tamże, s. 31 i n.; K. Kolasiński, *Prawo pracy znowelizowane*, tamże, s. 120 i n.;
45. por. T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy...*, tamże, s. 17;

46. por. W. Kotarba, Z. Miklański, A. Pyrża, *Komentarz do prawa wynalazczego*, tamże, s. 137 i n. i por. też T. Kuczyński, *Podmiot gospodarczy...*, tamże, s. 46;
47. por. M. Byrska, tamże; A. Nowicka, *Prawnoautorska i patentowa ochrona programów komputerowych*, W-wa 1995, s. 128; podobnie pracodawca nabywa całość uprawnień do pracowniczej topografii układu scalonego i "pracowniczej" nowej odmiany rośliny hodowlanej;
48. A. Wolter, *Prawo cywilne*, tamże, s. 251-252;
49. Z. Radwański, *Zarys części ogólnej prawa cywilnego*, W-wa 1979, s. 184; tenże, *System prawa cywilnego t.1, część ogólna*, pod. red. S. Grzybowskiego, Ossolineum 1985, s. 519;
50. A. Wolter, tamże;
51. A. Wolter, tamże; Z. Radwański, *Zarys...*, tamże, s. 184;
52. T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy...*, tamże, s. 18-19;
53. por. np. J. Błęszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników...*, tamże, s. 34, J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 78; T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy...*, tamże;
54. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej...*, tamże, s. 128-132; T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy...*, tamże;
55. J. Błęszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników...*, tamże; J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska ..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 125, T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy...*, tamże;
56. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej...*, tamże;
57. J. Błęszyński, *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników...*, tamże; A. Wolter, *Prawo cywilne...*, tamże, s. 246 i n.; 250 i n.;
58. T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy...*, tamże;
59. zgodnie z art. 50 pr. aut. odrębne pola eksploatacji stanowią w szczególności: utrwalenie, zwielokrotnienie określoną techniką, wprowadzenie do obrotu, wprowadzenie do pamięci komputera, publiczne wykonanie albo publiczne odtworzenie, wystawienie, wyświetlenie, wynajem, dzierżawa, nadanie za pomocą wizji lub fonii przewodowej albo bezprzewodowej przez stację naziemną, nadanie za pośrednictwem satelity, równoczesne i integralne nadanie utworu nadawanego przez inną organizację radiową lub telewizyjną. Zgodnie zaś z art. 16 ust.

l pr. wyn. przez uzyskanie patentu nabywa się prawo wyłączonego korzystania z wynalazku w sposób zarobkowy lub zawodowy na całym obszarze państwa;

60. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej...*, tamże, s. 134 i n.;
61. T. Kuczyński, *Prawo pracodawcy...*, tamże, s. 20;
62. *Kodeks cywilny z komentarzem*, pod red. J. Winiarza, W-wa 1989, s. 175-176;
63. por. np. J. Błęszyński, *Prawo autorskie*, W-wa 1989, s. 102 i n.; A. Kopff, *Charakter i treść praw z art. 14 ustawy o prawie autorskim*, N.P. 1967, nr 708, s. 890 i n. i A. Kędzierska-Cieślak, *Pierwszeństwo instytucji naukowej do opublikowania utworu jej pracownika*, PiP nr 8-9/1996, s. 81 i n.;
64. por. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, s. 128-131;
65. M. Bukowski, *Podmiot...*, tamże;
66. por. J. Błęszyński, *Prawo autorskie*, tamże, s. 105; A. Kopff, *Charakter...*, tamże, s. 900 i n.;
67. pogląd taki można uzasadnić m.in. w oparciu o pismo Ministra Finansów z dn. 18 III 1995 r w sprawie zasad odliczania kosztów uzyskania przychodów za przygotowanie i wygłoszenie wykładu, w którym, opierając się na stanowisku Ministerstwa Kultury i Sztuki, Minister Finansów uznaje, iż przygotowanie i wygłoszenie wykładu stanowi przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze. Wykład jako utwór jest więc przedmiotem prawa autorskiego wobec spełnienia kryteriów z art. 1 ust. 1 prawa autorskiego. Ponadto wygłoszenie takiego wykładu stanowi spełnienie warunku ustalenia tego utworu zawartego w art. 1 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych - przytaczane za Gazetą Wyborczą z dn. 18 V 1995 r;
68. por. J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska..., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim...*, tamże, s. 131 i n.;
69. por. W. Kotarba, Z. Mikłasiński..., *Komentarz do prawa wynalazczego*, tamże, s. 34 i n.;

## BIBLIOGRAFIA

## Monografie i opracowania

1. Barta J., *Artystyczna twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988;
2. Barta J., Czajkowska-Dąbrowska M., Ćwiakalski Z., Markiewicz R., Traple E., *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, W-wa 1995;
3. Barta J., Markiewicz R., *Główne problemy prawa komputerowego*, W-wa 1993;
4. Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, W-wa 1994;
5. Błęszyński J., *Prawo autorskie*, W-wa 1988;
6. Byrska M., *Ochrona programów komputerowych w nowym prawie autorskim*, W-wa 1994;
7. Chobot A., *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej*, W-wa 1975;
8. Ciupa S.W., *Nowoczesna umowa o pracę*, W-wa 1995;
9. *Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad i wytycznych*, W-wa 1994;
10. Elżanowski M., *Zakład państwowy w polskim prawie administracyjnym*, W-wa 1970;
11. Gersdorf M., *Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenie*, W-wa 1993;
12. Gosiewski J., Szewc A., *Wynagrodzenie wynalazców i racjonalizatorów*, W-wa 1980;
13. Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1994;
14. Grzybowski S., Kopff A., red., *Prawo wynalazcze. Zagadnienia wybrane*, W-wa 1978;
15. Grzybowski S., Kopff A., Szwaja J., Włodyka S., *Zagadnienia prawa wynalazczego*, W-wa 1969;
16. Grzybowski S., Kopff A., Serda J., *Zagadnienia prawa autorskiego*, W-wa 1973;
17. Grzybowski S., *Prawo wynalazcze według ustawy z 1962*, W-wa 1965;
18. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*;
19. Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Tekst ujednolicony. Komentarz*, W-wa 1996;
20. Jackowiak U., *Kwalifikacje pracownicze w stosunku pracy*, Gdańsk 1987;
21. Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., w *Prawo pracy zarysie*, W-wa 1980;
22. Jończyk J. red., *Kodeks pracy. Komentarz*, W-wa 1977;
23. Jończyk J., *Prawo pracy*, W-wa 1995;
24. Klein A., *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, W-w 1980;
25. Knypl T.M., *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Sopot 1995;

26. Kolasiński K., *Prawo pracy znowelizowane*, Toruń 1996;
27. Kopff A., *Dzieło sztuk plastycznych i jego twórca w świetle prawa autorskiego*, Kraków 1961, ZNUJ z. 8;
28. Kotarba W., Miklasinski Z., Pyrza A., *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1994;
29. Kotarba W., Żyznowski T., *Ochrona własności przemysłowej*, W-wa 1993;
30. Kruczałak K., *Działalność gospodarcza w formie spółki prawa handlowego i cywilnego*, Gdańsk 1991;
31. Kruczałak K., *Prawo handlowe. Zarys wykładu*, W-wa 1996;
32. Kuczyński T., *Nagrody w dziedzinie wynalazczości i racjonalizacji*, W-w 1985;
33. Kuczyński T., *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, W-w 1991;
34. Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, W-wa 1977;
35. Liszcz T., *Prawo pracy*, Gdańsk, 1995;
36. Nowicka A., *Prawnoautorska i patentowa ochrona programów komputerowych*, W-wa 1995;
37. Późniak-Niedzielska M., Garibian A., *Osoba prawna jako podmiot praw autorskich*, Lublin 1979;
38. Radwański Z., *Zarys części ogólnej prawa cywilnego*, W-wa 1979;
39. Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, W-wa 1995;
40. Salwa Z., Święcicki M., Szubert W., *Podstawowe problemy prawa pracy*, W-wa 1957;
41. Sanetra W., *Prawo pracy*, Białystok 1994;
42. Serda J., *Prawo autorskie do dzieła filmowego*, W-wa 1970;
43. Sołtyński S., Szajkowski A., Szymanek T., *Komentarz do prawa wynalazczego*, W-wa 1990;
44. Sołtyński S., *Charakter praw wynalazcy*, Poznań 1967;
45. Sołtyński S., *Uprawnienia wynalazców i racjonalizatorów*, W-wa 1971;
46. Staszków M., *Prawo wynalazcze*, W-wa 1989;
47. Staszków M., *Wynalazki i ich ochrona w prawie polskim*, Wrocław - Warszawa - Kraków 1970;
48. Staszków M., *Zagadnienia nowelizacji polskiego prawa wynalazczego*, Katowice 1969;
49. Staszków M., *Ze studiów nad pojęciem projektu racjonalizatorskiego*, Katowice 1981;
50. Stróżewski W., *Dialektyka twórczości*, Kraków 1983;

51. Sypniewski Z., *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy na podstawie mianowania*, W-wa - Poznań 1976;
52. Szewc A., *Prawo do uzyskania patentu na wynalazek*, Katowice 1979;
53. Szewc A., *Problemy wynalazczości pracowniczej*, Katowice 1975;
54. Szewc A., *Wynalazki pracownicze w prawie polskim*, W-wa 1976;
55. Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, W-wa 1960;
56. Szubert W., *Zarys prawa pracy*, W-wa 1980;
57. Szwaja J. red., *System prawa własności intelektualnej, t. III - Prawo wynalazcze*, W-w, W-wa, Kraków - Gdańsk - Łódź 1990;
58. Szwaja J. red., *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, W-wa 1994;
59. Szwaja J., *Prawo wynalazcze. Orzecznictwo, piśmiennictwo, objaśnienia*, W-wa 1978;
60. Święcicki M., *Prawo pracy*, W-wa 1968;
61. Tatarkiewicz W., *Dzieje sześciu pojęć. Sztuka - piękno - forma - twórczość - odtwórczość - przeżycie estetyczne*, W-wa 1976;
62. *The protection of salaried authors and inventors, International Labour Office*, Geneve 1987;
63. Tyczka M., *Postępowanie w sprawach wynalazczych*, W-wa 1976;
64. Wolter A., *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, W-wa 1967;
65. Wratny J., Kotowska D., Szczot J., *Nowy kodeks pracy. Tekst ujednolicony z komentarzem*, W-wa 1996;
66. Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy*, Katowice 1978;
67. Ziemiński Z., *Metodologiczne zagadnienia prawoznawstwa*, W-wa 1974;
68. Ziemiński Z., *Szkice z metodologii szczegółowych nauk prawnych*, W-wa - Poznań 1983;
69. Zoll A., *Prawo autorskie w projekcie*, Kraków 1920;

#### Artykuły i studia

1. Barta J., *Dzieło muzyczne i jego twórca w świetle przepisów prawa autorskiego*, ZNUJ z. 20/1980;
2. Barta J., *Elementy prawa pracy w prawie wynalazczym i autorskim*, ZNUJ z. 56/1990;
3. Biuletyn Informacyjny P.P. "Sztuka Polska" nr 1/1983;
4. Błęszyński J., *Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych*, PUG nr 12/1994;

5. Borowicz J., *Konstrukcje prawnopracownicze w nowym prawie autorskim*, Przegląd Sądowy nr 5/1985;
6. Bukowski M., *Podmiot prawa autorskiego*, PUG nr 11/1994;
7. Bulwicki B., *Wynalazczość pracownicza*, PUG nr 3/1952;
8. Chobot A., *Charakterystyka prawna twórczej pracy badawczej jako szczególnego rodzaju pracy*, RPEiS nr 4/1973;
9. Chobot A., *Podporządkowanie pracownika nauki w wykonywaniu obowiązku twórczej pracy badawczej*, RPEiS nr 4/1971;
10. Chobot A., *Prawo wynalazcze a prawo pracy*, RPEiS nr 1/1986;
11. Hajn Z., *Definicje pracodawcy*, PiP nr 12/1994;
12. Hajn Z., *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, W-wa 1988;
13. Hajn Z., *Pracodawca i zakład pracy*, Przegląd Sądowy nr 6/1995;
14. Hajn Z., *Zakład pracy a osoba prawna w: Oblicza pracodawcy*, W-w 1990;
15. Jończyk J., *Miejsce pracy twórczej w kodeksie pracy*, PiZS nr 19/1977;
16. Jończyk J., *O kulturze pracy badawczej w: Poznanie prawa pracy*, W-w 1981;
17. Jończyk J., *Sumienność i staranność*, Nowe Drogi nr 2/1979;
18. Jończyk J., *Sytuacja prawna pracownika podejmującego pracę nad projektem wynalazczym*, Studia Prawnicze nr 28/1971;
29. Jończyk J., *Wynalazki pracownicze*, ZNUJ z. 56/1990;
20. Józefowicz A., *Obowiązki pracownika*, Nowe Prawo nr 10-11/1975/;
21. Jyz G., *Zakładowe regulaminy wynalazczości*, cz. I - Nowator 5/1996, cz. II - Nowator 6/1996, cz. III - Nowator nr 7/1996;
22. Kędzierska-Cieślak A., *Pierwszeństwo instytucji naukowej do opublikowania utworu jej pracownika*, PiP nr 8-9/1996;
23. Kopff A., *Charakter i treść praw z art. 14 ustawy o prawie autorskim*, Nowe Prawo nr 7-8/1967;
24. Kuczyński T., *Instytucja filmowa i artystyczna jako zakład pracy w: Pracownicy i pracodawcy*, W-w 1989;
25. Kuczyński T., *Odpowiedzialność pracownika w tytułu wynalazczości prcowniczej w: Odpowiedzialność pracownicza*, W-w 1984;

26. Kuczyński T., *Podmiot gospodarczy i pracodawca jako kategorie prawa własności przemysłowej*, PUG nr 7-8/1994;
27. Kuczyński T., *Podmiot gospodarczy jako ustawowo uprawniony do wynalazku*, PiP nr 9/1993;
28. Kuczyński T., *Pojęcie zakładu pracy w świetle prawa autorskiego w: Oblicza pracodawcy*, W-w 1990;
29. Kuczyński T., *Prawnopracownicze problemy wynalazczości w orzecznictwie Sądu Najwyższego w: Prawo pracy wynalazczej*, Wrocław 1988;
30. Kuczyński T., *Prawo pracodawcy do utworu na podstawie art. 12 prawa autorskiego*, PUG nr 3/1996,
31. Kuczyński T., *Właściwość zakładowych komisji rozjemczych w sprawach wynalazczych*, PPiA t. XV, W-w 1981;
32. Lewandowski H., *Konkretyzacja obowiązków pracowniczych przez podmiot zatrudniający*, Studia Prawnicze nr 36/1973.
33. Masternak Z., *Obowiązek pracowniczej staranności w Kodeksie pracy*, PPiA, t.IX, W-w 1977;
34. Naworski J., *Problem "ogólnej" zdolności sądowej przed sądem gospodarczym (wybrane zagadnienia)*, PUG nr 2-3/1992;
35. Nowińska E., Du Vall M., *Dokumentacja techniczna w świetle prawa autorskiego*, Nowator nr 8/1996/;
36. Pietrzykowski J., *Pojęcie zakładu pracy według kodeksu pracy*, PiP nr 6/1976;
37. Przymusiński C., *Prawo autorskie jgu*, PUG nr 12/1952/;
38. Sanetra W., *Dyscyplina pracy twórczej w: Dyscyplina pracy*, W-wa 1978;
39. Sanetra W., *O pojęciu części zakładu pracy*, Przegląd Sądowy nr 1/1994;
40. Sanetra W., *Praca wynalazcza jako kategoria prawa pracy w: Prawo pracy wynalazczej*, W-w 1988;
41. Sanetra W., *Pracownicy i pracodawcy. Niektóre podstawowe problemy, pojęcia i konstrukcje w: Pracownicy i prawodawcy*, W-w 1989;
42. Sanetra W., *Prawnopracownicze aspekty reformy prawa wynalazczego*, PiZS nr 4/1993;
43. Sanetra W., *Regulacja prawna racjonalizacji a prawo pracy w: Problemy prawa wynalazczego i patentowego*, Katowice 1980;
44. Sarbiński R.M., *Instytucja work made for hire w amerykańskim prawie autorskim*, PUG nr 5/1995/;

45. Seweryński M., Organizacje (związki) pracodawców w: Oblicza pracodawcy, W-w 1990;
46. Staszków M., *Pojęcie projektu racjonalizatorskiego w polskim prawie wynalazczym* w: *Organizacyjno-prawne zagadnienia ruchu racjonalizatorskiego*, Katowice 1979;
47. Szewc A., *Międzynarodowe prawo patentowe*, Nowator nr 9/1996;
48. Szewc A., *Programy komputerowe w nowym prawie autorskim*, Nowator 1995/3;
49. Szewc A., *Zakładowe regulaminy wynalazczości* - cz. I, Nowator 5/1995, cz. II - Nowator 8/1995;
50. Święcicki M., *Wynalazczość pracownicza*, PiP nr 2/1954;
51. Wilkowski J., *Nieuczciwa konkurencja a ochrona własności przemysłowej*, Nowator nr 2/1996;
52. Zamorski J., *Zamierzona reforma prawa wynalazczego*, Studia Cywilistyczne nr 18/1971;