

Prawa twórcy – pracownika uczelni wyższej lub instytutu badawczego

Katarzyna Kłosowska

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowy Instytut Automatyki i Pomiarów PIAP, Al. Jerozolimskie 202, 02-486 Warszawa

Agnieszka Wilk-Ilewicz

Politechnika Warszawska, Wydział Administracji i Nauk Społecznych, Plac Politechniki 1, 00-661 Warszawa

Streszczenie: Efektywne zarządzanie dobrami własności intelektualnej wymaga przede wszystkim znajomości przez twórców swoich praw. W artykule dokonujemy analizy prawa twórcy – pracownika uczelni wyższej lub instytutu badawczego z perspektywy przepisów ustawy Prawo Własności Przemysłowej oraz ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Ważne, aby rozróżnić, że zgodnie z przepisami ustawy Prawo Własności Przemysłowej zarówno prawo do uzyskania patentu na wynalazek albo prawa ochronnego na wzór użytkowy, jak również prawa z rejestracji wzoru przemysłowego przysługuje, co do zasady, twórcy. Inaczej jest w reżimie prawa autorskiego – tu, „jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron”. Przy czym należy również zauważyć, że prawo autorskie przewiduje szczególne regulacje dla utworów naukowych oraz programów komputerowych stworzonych w ramach stosunku pracy.

Słowa kluczowe: prawa twórców, pracownik, utwór pracowniczy, własność intelektualna

1. Wprowadzenie

O prawach pracownika traktują liczne opracowania. Tylko niektóre analizują sytuację pracowników uczelni wyższej lub instytutu badawczego. Już w preambule do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024, poz.1571 ze zm., dalej ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym) akcentuje się, iż „(...) obowiązkiem władzy publicznej jest tworzenie optymalnych warunków dla wolności badań naukowych i twórczości artystycznej, wolności nauczania oraz autonomii społeczności akademickiej (...)”. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, „system szkolnictwa wyższego i nauki tworzą uczelnie, federacje podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki, Polska Akademia Nauk, instytuty naukowe PAN, instytuty badawcze, międzynarodowe instytuty naukowe utworzone na podstawie odrębnych ustaw działające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Centrum Łukasiewicz oraz instytuty działające w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz”. W każdym z tych podmiotów pracownicy prowadzą działalność twórczą, nie rzadko innowacyjną. Pracownik jest twórcą, jeżeli wnosi w pracę swój wkład

intelektualny i kreatywny [16]. Wytwory ludzkiego umysłu, przedstawione w materialnej postaci nazywane są własnością intelektualną, dobrami niematerialnymi. Są to oryginalne i nowatorskie efekty twórczej działalności człowieka.

Sąd Najwyższy stwierdził, że „praca intelektualna o charakterze twórczym jest przeciwieństwem pracy o charakterze technicznym (...). Cechą pracy w charakterze technicznym jest przewidywalność i powtarzalność osiągniętego rezultatu. Proces tworzenia, w przeciwieństwie do pracy technicznej, polega na tym, że rezultat podejmowanego działania stanowi projekcję wyobraźni osoby, od której pochodzi, zmierzając do wypełniania tych elementów wykonywanego zadania, które nie są jedynie wynikiem zastosowania określonej wiedzy, sprawności, surowców, urządzeń bądź technologii” [17].

Należy rozróżnić działalność twórczą zdefiniowaną w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2025, poz. 24, dalej: PrAut), a działalnością twórczą regulowaną w ustawie Prawo własności przemysłowej (Dz.U. z 2023, poz.1170, dalej: PrWiPrzem).

Zgodnie z art. 1 PrAut jedynie przejawy działalności twórczej o indywidualnym charakterze mogą być uznane za dzieła i podlegają ochronie tego prawa. Chodzi tu o kreatywny, subiektywnie nowy, oryginalny wytwór intelektu, wywołany niepowtarzalną osobowością twórcy, który wykonany przez kogoś innego wyglądałby inaczej [18]. I tak jako przykłady można wskazać: obraz olejny namalowany przez artystę, powieść, muzykę – zarówno kompozycję utworu, jak i tekst piosenki, film – i to scenariusz, i reżyserię, czy wreszcie montaż. W odniesieniu do środowiska instytutu badawczego i uczelni wyższej, w ujęciu ogólnym jako przykłady wskazać należy rysunki techniczne, dokumentację techniczną, czy wreszcie instrukcje obsługi. W ujęciu szczegółowym

Autor korespondujący:

Agnieszka Wilk-Ilewicz, agnieszka.ilewicz@pw.edu.pl

Artykuł recenzowany

nadesłany 29.10.2025 r., przyjęty do druku 10.12.2025 r.



Zezwala się na korzystanie z artykułu na warunkach licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Int.

– posługując się przykładem działalności Sieci Badawczej Łukasiewicza – Przemysłowego Instytutu Automatyki i Pomiarów PIAP – utworami są również dzieła wzornictwa przemysłowego, np. nowatorska wzorniczo obudowa radiometru, nowy kształt robota mobilnego, który nie wynika wyłącznie z jego funkcji użytkowych, albo nowa szata graficzna już wcześniej produkowanego robota.

Jak powtarza się w wielu źródłach [19], działalność twórcza w prawie własności przemysłowej dotyczy rezultatów pracy o charakterze technicznym lub związanym z wyglądem produktu, chronionych m.in. przez patenty (wynałazki), prawa ochronne na wzory użytkowe, wzory przemysłowe oraz prawa z rejestracji na znaki towarowe. W przeciwieństwie do praw autorskich, które chronią dzieła o charakterze artystycznym, literackim czy naukowym, własność przemysłowa koncentruje się na praktycznym zastosowaniu i komercjalizacji. Istotą jest wkład kreacyjny, a nie pomoc techniczna czy finansowa i w przeciwieństwie do utworów prawn-autorskich, uzyskanie ochrony wymaga przeprowadzenia urzędowej procedury, np. w Urzędzie Patentowym RP [20]. Do działalności twórczej w prawie własności przemysłowej należą wynałazki (np. innowacyjna technologia oczyszczająca wodę), wzory użytkowe (np. ergonomiczny mechanizm regulacji odchylania oparcia fotela biurowego), wzory przemysłowe (np. kształt i kolorystyka designerskiego krzesła), czy znaki towarowe (np. charakterystyczna litera „M” McDonald’s).

W niniejszym opracowaniu analizujemy prawa twórcy z perspektywy przepisów PrWiPrzem oraz PrAut. Twórcy szczególnie, bo pracownika uczelni wyższej [21] czy instytutu badawczego.

Świadomość praw jest nie tylko kluczowa do budowania siły i renomy organizacji, ale i niezbędna do dbania o prawa indywidualnego pracownika.

Ciągle jeszcze, mimo licznych szkoleń, pracownicy popełniają daleko sięgające w skutkach błędy. Zamiast bowiem najpierw zgłaszać swoje wyniki do ochrony patentowej, zaczynają od publikacji artykułów w czasopiśmie. Tym działaniem często ujawniają istotę wynalazku, a tym samym zamykają sobie drogę do uzyskania ochrony wynalazku i ostatecznie do otrzymania patentu, bo wynalazek w momencie zgłoszenia go do Urzędu Patentowego musi być obiektywnie nowy i to w skali światowej.

Innym zagadaniem, ale również niezwykle ważkim, jest kwestia wspólności wyników realizowanych we współpracy z innymi jednostkami/podmiotami, które później muszą wdrożyć wyniki projektu w swojej działalności. Nie raz się zdarzyło, że w dokumentacji projektowej jednostki nie określiły precyzyjnie wnoszonego wkładu intelektualnego do projektu (tzw. *background IP*). Nie jest przy tym istotne, czy organizacja nieświadomie nie wpisała go do umowy konsorcjum, czy też liczyła, że są w stanie wydzielić/oddzielić posiadaną wiedzę i jej wyniki od tych, które powstaną w składanym projekcie. Brak wyszczególnienia wnoszonego IP to projektu był przyczyną wielu nieporozumień między konsorcjantami na etapie przygotowania umów komercjalizacji z powstałych wyników i na etapie podziału zysków z wypracowanych w projekcie rezultatów/wyników.

Aby uniknąć takich błędów w przyszłości, przyjrzymy się kwestii praw twórców.

2. Utwór pracowniczy – art. 12 PrAut

Twórczość pracownicza wymaga uwzględnienia dwóch obszarów prawa o odmiennych zasadach: prawa pracy oraz prawa autorskiego. Zgodnie z zasadą przewodnią prawa pracy, pracodawca nabywa prawa do rezultatów pracy pracownika. Natomiast fundamentem prawa autorskiego jest przyznanie praw autorskich twórcy (art. 8 PrAut).

W celu pogodzenia tych zasad, ustawodawca wprowadził art. 12 PrAut, stanowiący swoisty „kompromis” między regulacjami obu dziedzin prawa. Przepis ten określa, że „jeżeli ustawa

lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron”.

Artykuł 12 PrAut stanowi zatem ogólną regułę dotyczącą utworów pracowniczych, przy czym prawo autorskie przewiduje szczególne regulacje dla utworów naukowych (art. 14 PrAut) oraz programów komputerowych (art. 74 ust. 3 PrAut) stworzonych w ramach stosunku pracy.

Szczególne regulacje prawa autorskiego dotyczące tzw. utworów odnoszą się wyłącznie do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy. Prawo autorskie nie definiuje takich pojęć jak pracownik, pracodawca czy umowa o pracę. Zasady zawarcia umowy o pracę i jej wymagania treściowe reguluje Kodeks pracy (Dz.U. 2025, poz.277, dalej: KP).

Pracownik to osoba fizyczna zatrudniona na podstawie stosunku pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, a więc w szczególności umowy o pracę (w tym na czas próby), stosunku mianowania w przypadku nauczycieli akademickich, wyboru, powołania czy spółdzielczej umowy o pracę.

Przepis art. 12 PrAut odwołuje się wyłącznie do pojęcia „umowy o pracę”. Powstaje zatem wątpliwość czy przepis art. 12 PrAut znajdzie zastosowanie jedynie w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie „umowy o pracę”, czy także w sytuacji, gdy „stosunek pracy” powstał na podstawie „powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”. Mimo różnych podejść w doktrynie, przeważa stanowisko, że przepis art. 12 PrAut znajdzie zastosowanie w stosunku do wszystkich pracowników, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy [1].

Zgodnie z art. 22 KP „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”.

Stosunek pracy cechują specyficzne elementy, które odróżniają go od innych form zatrudnienia, takich jak umowa o dzieło czy umowa o świadczenie usług.

W literaturze prawniczej wyróżnia się następujące kluczowe cechy stosunku pracy:

- wymóg osobistego świadczenia pracy,
- podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy,
- wykonywanie pracy na rzecz oraz na ryzyko pracodawcy.

Przepis art. 22 ust. 1 (1) KP przewiduje, że zatrudnienie na warunkach określonych w art. 22 ust. 1 KP będzie uważane za zatrudnienie na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę umowy zawartej między stronami. Dlatego umowa oznaczona jako „umowa o pracę” lub „umowa o świadczenie usług” spełniać będzie przesłanki opisane w art. 22 KP, to należy ją traktować jako umowę o pracę. Takie stanowisko wskazał Sąd Najwyższy: „nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 KP” [22].

Na uwagę zasługuje fakt, że stosunek pracy może zostać nawiązany nie tylko przez zawarcie umowy na piśmie, ale także przez dopuszczenie pracownika do pracy (art. 29 KP). Zatem nawet w przypadku zawarcia ustnej umowy o pracę i dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy, pracodawca może nabyć autorskie prawa majątkowe z mocy art. 12 PrAut z pominięciem zastrzeżenia formy pisemnej pod rygorem nieważności dla tego typu czynności. Jest to bodajże jedyny przypadek możliwości nabycia autorskich praw majątkowych bez zachowania formy pisemnej. Rozwiązanie umowy o pracę, np. za porozumieniem stron czy na skutek wypowiedzenia, nie uchybia przejściu autorskich praw majątkowych na pracodawcę, jednak już nieważność umowy o pracę, np. z powodu zawarcia jej przez osobę nieuprawnioną do reprezentacji pracodawcy, nie doprowadzi do zastosowania art. 12 PrAut i transferu praw na pracodawcę [1, 23].

Utworem pracowniczym jest wyłącznie utwór stworzony w ramach wykonywania przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę, natomiast nie jest konieczne, aby umowa o pracę wskazywała wprost obowiązek wykonywania utworów i dostarczania ich pracodawcy. Zobowiązanie takie wynikać może zarówno z charakteru stanowiska i rodzaju wykonywanej pracy (np. choreograf, grafik lub projektant wytwórnictwa przemysłowego), jak i z polecenia kierowniczego pracodawcy, jeśli wykonanie tego polecenia mieści się w zakresie zobowiązań pracownika wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie. Nie będzie zatem utworem pracowniczym utwór stworzony przez pracownika w godzinach pracy, nawet przy użyciu narzędzi pracodawcy, jeżeli stworzenie tego utworu nie stanowiło wykonania obowiązków wynikających ze stosunku pracy (np. stworzenie w miejscu pracy i w godzinach pracy utworu muzycznego przez osobę zatrudnioną na stanowisku grafika). W przypadku trudności w ustaleniu pracowniczego charakteru danego utworu korzystanie przez pracownika z narzędzi pracodawcy czy też stworzenie utworu w godzinach pracy może stanowić jedynie kryterium pomocnicze. Kluczowa dla ustalenia powyższej kwestii będzie weryfikacja czy stworzenie danego utworu leżało w zakresie obowiązków pracownika. Za utwór pracowniczny należy uznać utwór stworzony przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków powierzonych mu na podstawie art. 42 § 4 KP. Nie ulega wątpliwości, że wykonywanie wspomnianych obowiązków może być uznane za wykonywanie obowiązków wynikających ze stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę [2].

Obowiązki pracownicze mogą być sprecyzowane w umowie o pracę, ale też w bezpośrednich poleceniach służbowych, które muszą jednak pozostawać w granicach obowiązków pracowniczych twórcy [24]. Obowiązki pracownicze mogą być również określone w aktach wewnętrznych pracodawcy, np. regulaminach organizacyjnych. Artykuł 12 ust. 1 PrAut nie może być natomiast stosowany w przypadku występowania innych – niż obowiązek pracowniczny – powiązań między utworem a stosunkiem pracy, w tym nie obejmuje sytuacji, w których utwór powstał jedynie w związku czasowym, miejscowym, przy okazji wykonywania pracy bądź dzięki przyczynieniu się pracodawcy [25]. Dlatego też przygotowanie utworu w czasie pracy, sfinansowanie pracy twórczej przez zakład pracy lub nawet tolerowanie eksploatacji utworu przez twórcę utworu przez zakład pracy bez porozumienia z nim, pozostaje bez istotnego znaczenia dla zastosowania komentowanego przepisu. Możliwa jest też sytuacja, gdy pracownik świadczy pracę wykraczającą poza zakres jego obowiązków zdefiniowanych w umowie o pracę, np. osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora finansowego w firmie szkoleniowej świadczy też usługi szkoleniowe. W takim wypadku należy przyjąć, że jeżeli dana osoba świadczy taką „rozszerzoną pracę” przez dłuższy czas, to *per facta concludentia* nastąpiło rozszerzenie jej obowiązków pracowniczych i w takim przypadku art. 12 PrAut ma zastosowanie [1, 24-27].

Jak wskazywano na wstępie, ważną kwestią jest zrozumienie, czym jest przejaw twórczej działalności pracownika w ramach stosunku pracy. Podstawowymi cechami, które decydują o tym, że dany wytwór ludzkiego intelektu stanowi utwór w rozumieniu prawa autorskiego, są: stworzenie utworu jako przejawu działalności twórczej, indywidualny charakter tej twórczości oraz ustalenie jej w dowolnej postaci. Nie ulega wątpliwości, że dla zachowania cechy indywidualności wytworu ludzkiego intelektu konieczne jest, aby o cechach i charakterze utworu decydował sam twórca. W tym kontekście dla utworu pracowniczego szczególne znaczenie ma podstawowa cecha stosunku pracy, jaką jest jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy. W skrajnych przypadkach kryterium indywidualnego charakteru dzieła może nie być spełnione właśnie z uwagi na sposób korzystania pracodawcy z uprawnień kierowniczych. Wykonywanie pracy w określonym miejscu i czasie oraz we wskazany przez pracodawcę

sposób może przesądzić o braku możliwości przypisania danemu dziełu cech indywidualności pochodzących od pracownika, a w rezultacie o braku możliwości uznania dzieła za utwór pracowniczny. Stopień kierownictwa decyduje, czy wytwór intelektu pracownika jest utworem w rozumieniu prawa autorskiego, czy też jest jedynie „mechanicznym” i pozbawionym cechy indywidualności wykonywaniem poleceń pracodawcy. Druga sytuacja zaistnieje wyłącznie wtedy, gdy o każdej z cech danego wytworu intelektu zdecydował pracodawca (np. pracodawca polecił pracownikowi wykonanie folderu reklamowego, określając precyzyjnie przez cały czas tworzenia jego wielkość, formę, wygląd i treść oraz pozostałe cechy). W takiej sytuacji należy uznać, że wytwór intelektu jest pozbawiony cechy indywidualności przypisanej pracownikowi. Należy wskazać, że jedynie pełne kierownictwo pracodawcy dotyczące wytworzenia danego wytworu intelektu powoduje niemożność przypisania pracownikowi statusu twórcy. Status ten będzie natomiast przysługiwał pracownikowi, jeżeli pracodawca, wykonując swoje kierownicze uprawnienia, wskaże mu ogólny pomysł na wykonanie danego utworu, główne wytyczne co do oczekiwanego rezultatu czy inspiracje (tzw. utwór inspirowany) [2]. Dostarczenie pracownikowi tego rodzaju wytycznych lub inspiracji nie prowadzi do powstania po stronie pracodawcy jakichkolwiek praw autorskich, ponieważ – zgodnie z art. 1 ust. 2¹ PrAut – ochronie podlega wyłącznie sposób wyrażenia utworu. Przepis ten *expressis verbis* wyłącza spod ochrony prawa autorskiego odkrycia, idee, procedury, metody i zasady działania oraz koncepcje matematyczne. Regulacja ta, wprowadzona w 2002 r., miała na celu zdyscyplinowanie nadmiernie szerokich interpretacji, zgodnie z którymi ochrona prawnoautorska miałaby obejmować wszelkie wytwory intelektualne, nawet jeśli nie zostały utrwalone w postaci konkretnego, indywidualnego sposobu wyrażenia.

Ze statusem utworu pracowniczego łączy się szczególnie uprawnienie pracodawcy do nabycia autorskich praw majątkowych do tego utworu. Nabycie tych praw następuje z chwilą przyjęcia utworu przez pracodawcę. Do czasu przyjęcia utworu pozostaje on własnością pracownika-twórcy. Wyjątkiem są programy komputerowe, do których autorskie prawa majątkowe powstają na rzecz pracodawcy wraz z ich stworzeniem, bez wymogu oświadczenia o przyjęciu (nabycie pierwotne, art. 74 ust. 3 PrAut). Natomiast po przyjęciu utworu właścicielem autorskich praw majątkowych do tego dzieła staje się pracodawca. Skutkiem tego zdarzenia jest, że odtąd rozporządzanie i korzystanie z niego staje się prerogatywą pracodawcy. Jemu też przysługują roszczenia w przypadku naruszenia autorskich praw majątkowych. Pracodawca, którego oświadczenie woli, wyrażone w jakiegokolwiek zrozumiałej formie, jest konieczne dla przyjęcia utworu, może przekazać to uprawnienie innym zatrudnionym przez siebie osobom pełniącym funkcje kierownicze, np. w przedsiębiorstwie projektowym – kierownikowi działu, w wydawnictwie – redaktorowi naczelnemu, na uczelni – dziekanowi. Prawo nie stawia żadnych szczególnych wymagań w zakresie formy przyjęcia utworu przez pracodawcę. Nie jest wymagana forma pisemna. Wystarczy ustne oświadczenie. Dopuszczalny jest dorozumiany charakter tego przyjęcia, o ile w konkretnych okolicznościach nie budzi wątpliwości co do woli pracodawcy. Duże znaczenie mają zwyczaje przyjęte w środowisku, np. w redakcji. Jest to zgodne z zasadą wyrażoną w art. 60 KC, że skuteczne oświadczenie woli osoby „może być wyrażone przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej”, a więc mailem, SMS-em [3].

Nabycie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego przez pracodawcę następuje w granicach umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. W konsekwencji, zakres nabycia pól eksploatacji nie jest wyznaczony przez instytucję będącą punktem wyjścia przy umowach z zakresu prawa autorskiego (art. 41 ust. 2 PrAut) tylko przez dwa czynniki: (1) cel umowy o pracę, (2) zgodny zamiar stron. Należy podkreślić, że cel umowy o pracę wyznaczony jest przez jej brzmienie oraz utrwalone

w danej branży zwyczajnie i jedynie pomocniczo, gdy z umowy o pracę nie wynika co innego, przez zakres działalności pracodawcy. Momentem czasowym wyznaczenia celu umowy o pracę jest dzień jej zawarcia. Przejście autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego na pracodawcę wyznacza jedynie cel umowy o pracę i subsydiarnie zgodny zamiar stron. Dlatego pracodawca nabywa prawo do utworu pracowniczego także w odniesieniu do nowych, nieznanych w chwili zawarcia stosunku pracy pól eksploatacji, które pojawiły się już po zawarciu umowy o pracę pod warunkiem, że mieszczą się w obszarze wyznaczonym przez cel tej umowy. W związku z tym przejście na pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego nie wymaga wskazania w umowie o pracę żadnych pól eksploatacji. Zgodnie z art. 12 ust. 3 PrAut, jeżeli umowa o pracę nie stanowi inaczej, z chwilą przyjęcia utworu pracodawca nabywa własność przedmiotu, na którym utwór utrwalono (*corpus mechanicum*) [1].

Zgodnie z art. 12 PrAut, zatrudniony twórca nie ma prawa do odrębnego wynagrodzenia za stworzenie utworu pracowniczego ani za jego wykorzystywanie w ramach uprawnień przysługujących pracodawcy. Nie wyklucza to jednak możliwości przyznania twórcy „dodatkowego wynagrodzenia” na podstawie postanowień umowy lub szczególnego przepisu ustawy (por. art. 20 ust. 2 PrAut). Pracownik może jednak – zgodnie z art. 22 ust. 9 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – skorzystać z prawa do zastosowania podwyższonych do 50 % kosztów uzyskania przychodu. Niemniej, aby w prawidłowy sposób skorzystać z tego uprawnienia (wynagrodzenie za pracę może być uznane za wynagrodzenie z tytułu przeniesienia praw, obejmuje także czynności techniczne) należy wskazać w treści umowy o pracę (lub innego dokumentu), jaka część tej pracy (np. w procentach) ma charakter twórczy, który skutkuje powstaniem utworów. Właściwa wydaje się wskazówka stworzenia przez pracodawcę systemu umożliwiającego precyzyjne przyporządkowanie rezultatu pracy twórczej do konkretnej części wynagrodzenia, obejmującego w szczególności identyfikację utworu pracowniczego i jego autora.

Ostatnią kwestią, równie ważną, którą należy uwzględnić w kontekście rozważań art. 12 PrAut jest zakres praw osobistych pracownika do utworu. Pamiętajmy, że przedmiotem nabycia są w przypadku utworu pracowniczego autorskie prawa majątkowe. Prawa osobiste pozostają przy twórcy i na pracodawcy spoczywa obowiązek ich pełnego poszanowania. Obiektywnie trudny do realizacji jest obowiązek zadbania o oznaczenie dzieła nazwiskiem autora w przypadku rozpowszechniania dzieła oraz uzgadniania z pracownikiem zmian dokonywanych w utworze. Trudno bowiem oczekiwać, by pracodawca w każdym przypadku, nawet dzieł trywialnych, podawał ich autorstwo czy nie wprowadzał do nich zmian. Akceptacja pełnego rygoryzmu reżimu egzekucji autorskich praw osobistych w odniesieniu do utworów pracownicznych utrudniałaby znacząco realizację celu założonego przez art. 12 PrAut, tj. nabycia i swobodnej eksploatacji utworu pracowniczego przez pracodawcę [1]. Dlatego z założeniem, że eksploatacja utworów pracownicznych zwykle wymaga rezygnacji z oznaczenia autorstwa twórcy, decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu, a w szczególności dokonywania zmian, modyfikacji (a zatem ingerowania w integralność utworu), w celu uniknięcia w przyszłości kolizji przy korzystaniu z nabytych autorskich praw majątkowych rekomendowane jest regulowanie z pracownikiem-twórcą kwestii wykonywania autorskich praw osobistych do utworów pracownicznych. Właściwym miejscem na stosowną klauzulę w tym zakresie jest umowa o pracę lub pisemne oświadczenie uzyskane od pracownika [4].

3. Utwór naukowy – art. 14 PrAut

Chociaż główną regulacją dotyczącą twórczości pracownicznej w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych jest art. 12

PrAut, to art. 14 PrAut wprowadza szczególny, korzystniejszy z perspektywy twórcy, reżim dla pracownicznych utworów naukowych. Przepis ten stanowi *lex specialis* względem art. 12 PrAut. Zgodnie z jego treścią instytucji naukowej przysługują następujące uprawnienia wobec utworu pracownika: ograniczone czasowo pierwszeństwo publikacji, korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze oraz udostępnianie utworu naukowego osobom trzecim. Twórca zachowuje prawa autorskie do samego dzieła, podczas gdy instytucja naukowa, dzięki przysługującym jej uprawnieniom, zyskuje możliwość budowania swojej renomy oraz skutecznego kształcenia studentów. Uprawnienia te uznaje się za szczególne prawa podmiotowe. Aby zastosowanie miała powyższa regulacja, konieczne jest spełnienie przesłanek pozostawania w stosunku pracy z instytucją naukową, brak odmiennych postanowień umowy o pracę, stworzenie utworu w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy oraz naukowy charakter utworu.

Wyjaśnienia wymaga, co rozumiemy pod pojęciem instytucja naukowa oraz sama „naukowość” utworu stworzonego przez pracownika. Brak jest obecnie definicji legalnej instytucji naukowej. Konieczny jest powrót do definicji doktrynalnej, która za instytucję naukową uznaje podmioty, w których działalność naukowa ma charakter główny, tj. instytuty badawcze czy uczelnie wyższe. Mniejszościowy pogląd za instytucje naukowe uznaje także podmioty, w których działalność naukową prowadzi się w sposób uboczny wobec działalności głównej, m.in. koncerny farmaceutyczne [5].

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem przynależność utworu do kategorii „naukowych” wyznaczona jest jego treścią, która po pierwsze, jest rezultatem naukowego procesu poznawczego a po drugie, jest zorientowana w swojej podstawowej funkcji komunikacyjnej na przedstawienie obiektywnie istniejącej rzeczywistości [4]. Utworów naukowych nie stanowią wyłącznie dzieła wyrażone słowem, symbolami matematycznymi czy znakami graficznymi (art. 1 ust. 2 pkt 1 PrAut). O naukowym charakterze przesądza treść utworu, nie zaś zastosowany środek jej przekazu. Z uwagi na praktycznie nieograniczoną liczbę dziedzin wiedzy przymiot naukowości nie pozwala na wyróżnienie jednorodnego zbioru takich utworów. Niewątpliwie jednak nie byłoby prawidłowe zarezerwowanie tego pojęcia wyłącznie dla dzieł naukowych o szczególnej wartości. Prowadziłoby to do obcego prawu autorskiemu wartościowania utworów. Choć nie bez wahania, należy do kategorii utworów naukowych zaliczyć także dzieła syntetyczne odtwarzające stan wiedzy na określonym obszarze (np. podręczniki, materiały edukacyjne, skrypty, prezentacje przygotowane w ramach działalności naukowej lub naukowo-dydaktycznej) bądź literaturę o charakterze popularnonaukowym [6].

Prawo pierwszeństwa opublikowania po stronie instytucji naukowej powstaje *ex lege* i ma charakter jednorazowy, tj. wygasa po pierwszym opublikowaniu, instytucja naukowa nie ma prawa do kolejnych wydań tego samego dzieła. Pojęcie publikacji interpretuje się w sposób węższy niż rozpowszechnienie jako zwielokrotnienie utworu, którego egzemplarze zostały publicznie udostępnione. Aby skorzystać z tego uprawnienia instytucja musi uzyskać zgodę pracownika, wolność decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności wynika bowiem wprost z autorskich praw osobistych, przysługujących twórcy. Czas skorzystania z tego uprawnienia jest ograniczony, termin realizacji wynosi sześć miesięcy lub dwa lata w zależności od wybranej formy zrealizowania. W przypadku zawarcia z twórcą umowy o wydanie utworu będzie to okres krótszy, biegnący od dnia dostarczenia, czyli od dnia umożliwienia zapoznania się z utworem przez pracodawcę. Prawo publikacji nie jest uzależnione od zawarcia powyższej umowy. Jeśli instytucja naukowa nie zdecyduje się na jej zawarcie, termin na opublikowanie wynosi dwa lata od przyjęcia utworu, tj. jego akceptacji przez pracodawcę [5].

Twórcy utworu naukowego, wobec którego skorzystano z pierwszeństwa publikacji, przysługuje prawo do wynagrodzenia. Nie może jednak przyjąć dowolnej formy, lecz tylko „formę roszczenia skutecznego wobec pracodawcy w chwili spełnienia przyjętych kryteriów”. Niedopuszczalna jest więc forma m.in. premii uznaniowej. Do określenia wysokości przysługującego wynagrodzenia zastosowanie będzie miała regulacja art. 43 ust. 2 PrAut, tzn. pracodawca, który zamierza wydać utwór własnym kosztem, lecz bez zapłaty twórcy wynagrodzenia, powinien – by uniknąć zarzutu naruszenia art. 14 PrAut – skierować do twórcy: – oświadczenie woli, w którym zrzeka się uprawnień z art. 14 PrAut i umożliwia twórcy wydanie utworu w dowolnym wydawnictwie, oraz – ofertę wydania utworu przez pracodawcę na zasadzie nieodpłatności.

Pozostałe dwa uprawnienia – prawo do korzystania z materiału naukowego oraz prawo do udostępniania utworu osobom trzecim – mają charakter względny, są skuteczne jedynie wobec twórcy utworu naukowego. Ich cechą jest także ustawowa bezpłatność. Szczególne problemy interpretacyjne sprawia określenie zakresu przedmiotowego prawa do korzystania z materiału naukowego. Ze względu na regulację art. 1 ust. 21 PrAut oraz przyjęcie koncepcji wielowarstwowości utworu naukowego, materiał naukowy nie jest objęty ochroną prawnoautorską. Korzystanie z materiału naukowego przez instytucję naukową nie wymaga dodatkowego uregulowania i w tym sensie stanowi *superfluum* ustawowe. W doktrynie wskazuje się, jednakże, co do zasady, korzystanie z materiału naukowego łączy się z podjęciem czynności także wobec jego formy, stąd też uzasadnienie dla powyższej regulacji. Doktryna wyznacza zakres korzystania, ograniczając go do ram własnej struktury organizacyjnej instytucji naukowej, zgodnie z jej celami statutowymi, zadaniami realizowanymi przez pracowników [5]. Jako uzasadnienie takiego ograniczenia wskazuje się na szczególny charakter tej regulacji do art. 8 PrAut.

Ostatnie z uprawnień, odnoszące się do utworu naukowego – do udostępniania osobom trzecim, zostało ustawowo ograniczone uzgodnionym przeznaczeniem danego utworu oraz postanowieniami umownymi. Sprecyzowania uzgodnionego przeznaczenia dokonuje się, uwzględniając „rodzaj wykonywanej pracy oraz zadań i celów działalności danej instytucji naukowej”. Uprawnienie to jest zawężone jedynie do udostępniania „niepublicznego”. Ustawodawca nie reguluje kwestii dalszego korzystania z już udostępnionego utworu [5].

Inaczej niż w przypadku art. 12 PrAut, uzyskanie przez instytucję naukową określonych uprawnień w odniesieniu do pracowniczego utworu naukowego nie stanowi o przeniesieniu na nią prawa własności nośnika inkorporującego ów utwór. Artykuł 52 PrAu rozstrzyga o odrębności nabycia majątkowych praw autorskich oraz prawa własności inkorporującego utwór nośnika (*corpus mechanicum*) [6].

4. Program komputerowy – art. 74 PrAut

Stosunek pracy programisty charakteryzuje się swoistymi cechami odróżniającymi go od pracy innych pracowników. Jest to związane z charakterem oraz rezultatami jego pracy. Jednym z podstawowych celów i przejawów pracy programisty jest bowiem tworzenie programów komputerowych, czyli szczególnego rodzaju dóbr niematerialnych powstałych jako rezultat jego pracy intelektualnej, często również o charakterze twórczym. Program komputerowy może, ale nie musi stanowić przedmiotu prawa autorskiego (utworu). Zgodnie bowiem z prawem autorskim utworem jest tylko taki program, który stanowi „przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiejkolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia” (art. 1 ust. 1 PrAut). Musi być zatem samodzielnym wytworem intelektu programisty, stworzonym

niezależnie (tj. bez korzystania z rezultatów cudzej pracy przez ich przejęcie lub inne wykorzystanie w jakikolwiek sposób – cecha oryginalności), charakteryzującym się przy tym stopniem oryginalności czy co najmniej przedmiotowej nowości (cecha indywidualności). Jest to utwór rządzący się szczególnymi prawami w porównaniu z utworami innego rodzaju (art. 74 i nast. PrAut) [7, 14].

Jeżeli umowa o pracę nie stanowi inaczej, zasadnicze różnice regulacji programów komputerowych, w porównaniu z innymi utworami pracowniczymi, dają się opisać następująco:

- nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do programu komputerowego ma charakter pierwotny (art. 74 ust. 3 PrAut), a nie pochodny (art. 12 PrAut), tzn. jest skuteczne z mocy samego prawa, bez potrzeby dokonywania jakichkolwiek innych czynności prawnych – w szczególności zaś oświadczenia o przyjęciu programu przez pracodawcę i następuje także w przypadku, gdy umowa o pracę w tej kwestii milczy;
- nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych następuje z momentem stworzenia programu komputerowego, a nie z chwilą jego przyjęcia przez pracodawcę już po powstaniu takiego utworu i przedstawieniu pracodawcy w celu tego przyjęcia (art. 12 PrAut);
- zakres autorskich praw osobistych do programu jest istotnie ograniczony (art. 77 PrAut) w porównaniu z innymi utworami (w tym pracowniczymi), zaś zakres praw majątkowych do programu (poła eksploatacji – art. 74 ust. 4 PrAut) określono w ustawie enumeratywnie, a nie w sposób przykładowy (art. 12 PrAut w zw. z art. 50 PrAut). I tak, nie stosuje się wielu przepisów dotyczących dozwolonego użytku prywatnego i publicznego, odstąpienia lub rozwiązania umowy, a dokonywanie opracowań wymaga zezwolenia podmiotu praw autorskich;
- nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do programu komputerowego następuje w pełnym określonym ustawą zakresie, tj. dotyczy zwielokrotniania, modyfikowania i rozpowszechniania (ale z ograniczeniami przewidzianymi art. 75 PrAut), nie zaś w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron, czy też wyczerpująco określonych w umowie o pracę (art. 12 PrAut);
- nabyte prawa nie mogą powrócić do twórcy, co może mieć miejsce w przypadku utworu pracowniczego innego niż program komputerowy (art. 12 PrAut);
- nabyciu praw nie towarzyszy nabycie własności przedmiotu, na którym program utrwalono [7, 15].

Należy jednak zwrócić uwagę, iż ze względu na brzmienie art. 74 ust. 3 PrAut duże znaczenie regulacyjne w zakresie ułożenia stosunków między pracodawcą i pracownikiem-programistą ma umowa o pracę. O ile umowa ta nie może wiążąco rozstrzygać, czy konkretny program komputerowy jest utworem (decydujące znaczenie mają tu jego cechy kwalifikowane ze względu na kryteria wymienione w art. 1 ust. 1 PrAut), o tyle może decydować o tym, czy będzie to utwór pracowniczy, oraz o tym, kiedy, kto i w jakim zakresie nabędzie do niego prawa. Szczególne znaczenie mają tutaj te postanowienia umowy o pracę, które dotyczą określania rodzaju pracy, obowiązków pracowniczych, praw do rezultatu pracy oraz wynagrodzenia [7].

5. Prawo przysługuje twórcy – art. 11 PrWłPrzem

W przypadku twórczości pracowniczej na gruncie ustawy *Prawo własności przemysłowej* należy wyraźnie wskazać, iż ustawodawca w inny sposób niż w prawie autorskim reguluje kwestię uprawnień do utworów pracowniczych rozumianych jako zbiór praw do dóbr własności przemysłowej, takich jak wynalazki, wzory użytkowe, wzory przemysłowe i know-how. Nie bez znaczenia jest także status pracodawcy, czy jest to publiczna szkoła

wyższa, czy instytut Państwowej Akademii Nauk, czy uczelnia prywatna lub inny przedsiębiorca. Oprócz ustalenia, czy dane dobro własności przemysłowej powstało w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych, należy także określić relacje między pracodawcą a innymi podmiotami, jak np. agencją finansującą badania, partnerami biznesowymi – konsorcjantem przemysłowym lub sponsorem badań. Źródła finansowania prac badawczo-rozwojowych i warunki ich wykorzystywania nierzadko determinują lub mają wpływ na ustalenie podmiotów uprawnionych do dóbr niematerialnych stanowiących wyniki badań oraz zakres tych uprawnień [8]. Zatem każdy przypadek twórczości pracowniczej należy traktować indywidualnie, mając na uwadze przepisy ustawy i rodzaj podmiotów uczestniczących w procesie twórczym.

Artykuł 11 PrWiPrzem reguluje w sposób wyczerpujący kwestię uprawnionego do ubiegania się o prawo wyłączne na wynalazek, wzór użytkowy, wzór przemysłowy, któremu prawo to przysługuje z mocy ustawy. Zgodnie z nim zarówno prawo do uzyskania patentu na wynalazek albo prawa ochronnego na wzór użytkowy, jak również prawa z rejestracji wzoru przemysłowego przysługuje twórcom, z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 5. Zasadą jest, że podmiotem uprawnionym jest twórca, a jedynie w przypadkach wyczerpująco uregulowanych w art. 11 – przedsiębiorca. Prawo do patentu przysługuje *ex lege* przedsiębiorcy jedynie w razie dokonania wynalazku w wyniku wykonywania przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy albo realizacji innej umowy (art. 11 ust. 3 PrWiPrzem) [9].

Zgodnie z art. 11 ust. 3 PrWiPrzem, w przypadku dokonania wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego w wyniku wykonywania przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy bądź realizacji innej umowy, prawo do uzyskania patentu, prawa ochronnego albo prawa z rejestracji przysługuje pracodawcy lub zamawiającemu, chyba że strony ustaliły inaczej. Omawiany przepis ma charakter dyspozytywny i wskazuje na nabycie prawa w sposób pierwotny przez pracodawcę z chwilą dokonania wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego. O wynalazku (wzorze) pracowniczym będzie mowa wtedy, kiedy wynalazek (wzór) jest dokonywany przez pracownika w celu wykonania zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy, przy zaangażowaniu pracodawcy w proces wynalazczy. Zgodnie ze stanowiskiem SN wyrażonym w wyr. z 08.03.2010, sygn. akt II PK 260/09 to właśnie z faktu, że pracodawca angażuje się finansowo, organizacyjnie i warsztatowo w powstanie wynalazku, płyną jego uprawnienia do patentu. W tym samym orzeczeniu wskazano, że samo wykorzystanie w pracach badawczych wiedzy, doświadczenia i umiejętności nabytych przez pracownika w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, nie przesądza jeszcze o tym, że projekt badawczy powstał w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy w rozumieniu art. 11 ust. 3 PrWiPrzem [26].

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby twórca-pracownik, który dokonał wynalazku lub wzoru nie w ramach obowiązków pracowniczych, ale niejako przy okazji ich wykonywania (np. w godzinach i miejscu pracy) albo nawet w całkowitym od nich oderwaniu (np. poza godzinami pracy), przeniósł prawo do uzyskania patentu (prawa ochronnego, prawa z rejestracji) na swojego pracodawcę. Na takie rozporządzenie zezwala art. 12 ust. 1 PrWiPrzem, który dla ważności umowy o przeniesienie tego prawa wymaga zachowania formy pisemnej. Może się także okazać, że wynalazek (wzór) zostanie dokonany przez pracownika wprawdzie poza zakresem obowiązków wynikających ze stosunku pracy, ale przy pomocy przedsiębiorcy–pracodawcy. W takim wypadku prawo do uzyskania patentu (prawa ochronnego, prawa z rejestracji) przysługuje rzecz jasna twórcy, a więc pracownikowi, z tym, że przedsiębiorca, który służył mu pomocą, nabywa prawo do korzystania z tego wynalazku (wzoru) we własnym zakresie na podstawie art. 11 ust. 5 PrWiPrzem, które to prawo jest w tym wypadku rodzajem licencji ustawowej. W umowie

o udzielenie pomocy strony mogą ustalić, że prawo do uzyskania patentu (prawa ochronnego, prawa z rejestracji) przysługiwać będzie w całości lub w części przedsiębiorcy, na co zezwala art. 11 ust. 5 zd. 2 PrWiPrzem [10].

Prawo własności przemysłowej nie posługuje się terminem „pracownik” *expressis verbis*. Jednak wskazując na projekt wynalazczy dokonany przez twórcę w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, ustawodawca w sposób pośredni (opisowy) określa pojęcie „pracownik”, jednocześnie się nim posługując. Dokonując interpretacji obu terminów – pracownik i twórca – należy wskazać na fakt, że przepisy Prawa własności przemysłowej nie definiują pojęcia ani twórcy, ani pracownika. W stosunku do pojęcia „pracownik” można wyprowadzić z powyższego wniosek, że podstawą ustalenia znaczenia tego terminu będą regulacje prawa pracy, w szczególności art. 2 KP. W ustawie Prawo własności przemysłowej następuje ścisłe połączenie pojęć „twórcy” i „pracownika” z kategorią stosunku pracy. Artykuł 11 ust. 3 PrWiPrzem wyraźnie wskazuje na dokonanie projektu wynalazczego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Tym samym oba podmioty traktowane są jako strona stosunku pracy, co oznacza, że będą to pojęcia tożsame z terminem „pracownik” w rozumieniu art. 2 KP. Należy zatem przyjąć, że przez twórcę tworzącego projekt wynalazczy w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, wobec braku szczególnych regulacji w PrWiPrzem, należy rozumieć pracownika w znaczeniu ustalonym w KP [9].

Nie jest wymagane, aby w umowie było wyraźnie określone rozwiązanie, którego dokonanie jest przedmiotem umowy, a tym bardziej, że rozwiązanie ma mieć charakter wynalazczy. Cel zawiązania stosunku pracy wykracza zazwyczaj poza zaangażowanie pracownika do pracy nad konkretnym wynalazkiem, a nawet poza określony projekt badawczy. Z istoty stosunku pracy wynika trwałość i ciągłość relacji pracodawca–pracownik, co powoduje, że zakres obowiązków określonych w umowie o pracę jest oznaczany w sposób bardziej ogólny. Jest on tak zredagowany, by uwzględniał zapotrzebowania pracodawcy w dłuższej perspektywie, w tym możliwą ewolucję przedmiotu prac badawczych w danym przedsiębiorstwie. Toteż w praktyce strony często ograniczają się do ogólnego wymienienia prac badawczo-rozwojowych lub wynalazczych w ramach opisu zakresu obowiązków. Natomiast ogólny obowiązek twórczej pracy wynalazczej w pewnych sytuacjach można wywodzić z przepisów ustaw [11]. Tak jest w przypadku nauczycieli akademickich będących pracownikami badawczymi i badawczo-dydaktycznymi uczelni wyższych – są obowiązani prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe. Podobnie obowiązek prowadzenia badań jest nałożony na pracowników naukowych w Polskiej Akademii Nauk oraz pracowników naukowych i badawczo-technicznych w instytutach badawczych. Kwestia praw do wynalazków dokonanych przez pracowników uczelni publicznych oraz pracowników PAN wymaga uwzględnienia przepisów ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* (art. 154–157) oraz ustawy o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. 2020 poz.1796, dalej: PANU), w szczególności art. 94b–94g PANU. Regulacje te nie modyfikują samego pojęcia wynalazku pracowniczego określonego w art. 11 ust. 3 PrWiPrzem, lecz dotyczą szczególnych zasad przejścia praw do wynalazków na pracownika oraz rozliczeń między pracodawcą a twórcą w przypadku komercjalizacji wynalazku. Zastosowanie wyżej wskazanych przepisów jest ograniczone w art. 153 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* oraz w art. 94b PANU do wyników badań naukowych, prac rozwojowych oraz twórczości artystycznej powstałych w ramach wykonywania przez pracownika obowiązków ze stosunku pracy. Wprawdzie przepisy te posługują się wyrażeniem „w ramach” wykonywania obowiązków, a nie „w wyniku” ich wykonywania, co mogłoby sugerować luźniejszy związek wynalazku z obowiązkami pracownika, jednak kolejne przepisy przywołanych ustaw mają sens jedynie wówczas, gdy prawo pierwotnie przysługuje uczelni albo instytutowi

PAN. Ponieważ nie przewidują one w tym zakresie szczególnego uregulowania, ustalenia podmiotu pierwotnie uprawnionego do wynalazku należy dokonywać na podstawie ogólnych przepisów PrWiPrzem [11].

Prawo do uzyskania patentu powstaje wraz z dokonaniem wynalazku, a więc wówczas, gdy jest on ukończony i w ten sposób utrwalony, że może być postrzegany przez osoby trzecie oraz spełnia przesłanki z art. 24 PrWiPrzem. Na wcześniejszym etapie ochronę twórczości wynalazczej zapewniają przepisy Kodeksu cywilnego o dobrach osobistych. W sytuacji, w której pracownik rozpoczyna prace nad wynalazkiem przed nawiązaniem, a kończy już w trakcie stosunku pracy, to decydujące znaczenie dla zastosowania art. 11 ust. 3 PrWiPrzem będzie miało ustalenie, kiedy wynalazek nabrał cech z art. 24 PrWiPrzem, ponieważ w tym momencie powstało prawo do uzyskania patentu. Dlatego, jeśli pracownik ukończył wynalazek (w tym znaczeniu, że wynalazek spełniał już wszystkie wymogi z art. 24 PrWiPrzem) przed rozpoczęciem stosunku pracy, wówczas należy uznać, że prawo do uzyskania patentu przysługuje twórcy – pracownikowi. Wynalazek można uznać za dokonany w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, jeśli: 1) obowiązek twórczości wynalazczej pracownika wynika z ustawy lub z umowy (z ustawy – np. odnośnie do pracowników jednostek naukowo-badawczych), 2) przedmiot wynalazku jest w tych obowiązkach skonkretyzowany: poleceniem służbowym, indywidualnym zakresem obowiązków pracownika, planem prac badawczych itp. [12]. Tak więc, z punktu widzenia kwalifikacji wynalazku jako pracowniczego znaczenie ma moment jego dokonania. Wynalazek musi powstać w trakcie trwania stosunku zobowiązaniowego między pracodawcą a twórcą. Wynalazek jest dokonany w trakcie stosunku pracy także wtedy, gdy został stworzony podczas zatrudnienia na okres próbny, jak również w okresie wypowiedzenia umowy. Istotny jest przy tym moment dokonania wynalazku, a nie ujawnienia wynalazku pracodawcy albo zgłoszenia wynalazku w urzędzie patentowym [11].

Obecnie w polskiej doktrynie prawa pracy dominuje pogląd, że wynagrodzenie przysługujące twórcy wynalazku pracowniczego nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu prawa pracy. Uzasadnienie dla tego stanowiska znajduje aprobatę w stwierdzeniu, że wynagrodzenie za wynalazek pracowniczy mieści się w pojęciu dochodu z pracy, lecz nie jest wynagrodzeniem za pracę. Ponadto wynagrodzenie za wynalazek ma odrębną podstawę prawną, nie stanowi świadczenia ze stosunku pracy i jego wysokość jest ustalana na podstawie korzyści, jakie projekt przynosi podczas zastosowania. Kolejnym argumentem za przyjęciem tego poglądu jest okoliczność, że wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy przysługuje od podmiotu go stosującego, którym wcale nie musi być pracodawca. Ustalenie wysokości wynagrodzenia następuje na podstawie art. 22 PrWiPrzem, który stanowi, że jeżeli strony nie umówiły się inaczej, twórca wynalazku ma prawo do wynagrodzenia za korzystanie z tego wynalazku, gdy prawo korzystania z niego bądź prawo do uzyskania patentu przysługuje przedsiębiorcy na podstawie art. 11 ust. 3 i 5 lub art. 21 PrWiPrzem. Jeżeli strony nie uzgodniły wysokości wynagrodzenia, wynagrodzenie to ustala się w słusznej proporcji do korzyści przedsiębiorcy z wynalazku, z uwzględnieniem okoliczności, w jakich wynalazek, został dokonany, a w szczególności zakresu udzielonej twórcy pomocy przy dokonaniu wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego oraz zakresu obowiązków pracowniczych twórcy w związku z dokonaniem wynalazku. Z treści wskazanego przepisu wynika zatem, że na charakter prawny wynagrodzenia za dokonanie wynalazku znaczący wpływ będzie wywierała zawarta między stronami umowa. Taką umową będzie umowa o pracę bądź umowa cywilnoprawna. Ustanowione w ustawie Prawo własności przemysłowej prawo do wynagrodzenia ma zatem charakter dyspozytywny i może być wolą stron wyłączone przez wyraźne wykluczenie

zastosowania art. 22 PrWiPrzem. W związku z brakiem odpowiedniej regulacji w ustawie Prawo własności przemysłowej, do umów wynagrodzeniowych należy stosować także przepisy Kodeksu cywilnego normujące prawa i obowiązki stron stosunku zobowiązaniowego, w szczególności zaś art. 353(1) KC. Z tego wynika, że przy interpretacji kontraktu, poza jego wyraźnymi postanowieniami, pod uwagę będą również brane zasady współżycia społecznego oraz dobre obyczaje [13].

6. Podsumowanie

Efektywne zarządzanie dobrami własności intelektualnej wymaga przede wszystkim znajomości przez twórców swoich praw. Dopiero potem, istotne w organizacji takiej jak uczelnia wyższa czy instytut naukowy jest wdrożenie polityki własności intelektualnej, powołania zespołu specjalistów odpowiedzialnych za ocenę potencjału twórczego, a w końcu komercjalizacyjnego. Na przykład w Sieci Badawczej Łukasiewicz na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy z 21.02.2019 o Sieci Badawczej Łukasiewicz (tj. Dz.U. z 2024 r. poz.925, ze zm.), Prezes Centrum Łukasiewicz ustalił wspólny dla Centrum Łukasiewicz i instytutów Sieci Badawczej Łukasiewicz, regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej wraz z zasadami komercjalizacji w Sieci Badawczej Łukasiewicz. Przejrzyste zasady w zakresie praw pracowniczych w zakresie działalności twórczej zabezpieczają interesy organizacji i samych twórców. Regularne szkolenia dla pracowników badawczych, odpowiednie postanowienia umowne, jasno określone procedury oraz rzetelna dokumentacja minimalizują ryzyko sporów i utraty kluczowych rozwiązań technologicznych. Brak takich mechanizmów może prowadzić do utraty praw o strategicznym znaczeniu dla organizacji [29].

Bibliografia

1. Michalak A. (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2019.
2. Strzałkowski P., *Wybrane zagadnienia dotyczące utworów pracowniczych*, „Monitor Prawa Pracy”, Nr 4, 2014.
3. Ferenc-Szydelko E. (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2021.
4. Markiewicz R. (red.), *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych*. [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze*, Tom I, Warszawa WKP 2021.
5. Rogala K., *Prawo autorskie na uczelniach wyższych*, „Prawo Mediów Elektronicznych”, Nr 2, 2019, 16–24.
6. Flisak D., *Komentarz do wybranych przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, System Informacji Prawnej LEX, 2018.
7. Ciupa S.W., *Umowa o pracę z twórcą programu komputerowego*, „Monitor Prawa Pracy”, Nr 10, 2004.
8. Salamonowicz M., *Prawo własności intelektualnej badaczy i naukowców zatrudnionych na umowie o pracę*, opublikowano: LEX/el. 2023.
9. Górnicz-Mulcahy A., *Prawo do projektu wynalazczego dokonanego w ramach szczególnego stosunku prawnego*, „Monitor Prawa Pracy”, Nr 5, 2005.
10. Niewęgłowski A. (red.), Nowak I., *Własność intelektualna w działalności gospodarczej*, Monografie Prawnicze, 2017.
11. Osajda K. (red. serii), Żelechowski Ł. (red. tomu), *Prawo własności przemysłowej. Komentarz*, Tom VIII A, Komentarze Prawa Prywatnego, C.H. Beck, Warszawa 2021.
12. Sieńczyło-Chlabicz J. (red.), *Prawo własności przemysłowej. Komentarz*, Warszawa 2020.
13. Wasil M., *Charakter prawny i zasady ustalania wynagrodzenia za wynalazek pracowniczy*, „Monitor Prawa Pracy”, Nr 12, 2018.

14. Barta J., Markiewicz R., *Główne problemy prawa komputerowego*, Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 1993.
15. Szewc A., Jyż G., *Elementy prawa informatycznego*, Tom 1, *Ochrona programów komputerowych i topografii układów scalonych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996.

Inne źródła

16. Miernik-Grzesiowska M., *Praca twórcza na etacie a utwór pracowniczy*, <https://lookreatywni.pl/baza-wiedzy/utwor-pracowniczy/>,
17. Wyrok Sądu Najwyższego z 25.01.2006, sygn. akt I CK 281/05,
18. Wyrok Sądu Najwyższego z 05.04.2000, sygn. akt III RN 133/01,
19. Fundacja Nowoczesna Polska, dr hab. Marek Świerczyński, prof. UKSW Marcin Wilkowski, Radosław Czajka, Jarosław Lipszyc, Piotr Czerniawski, dr Krzysztof Siewicz, *Krótki kurs własności intelektualnej. Materiały dla uczelni*, <https://prawokultury.pl/kurs/pojecie-wlasnosci-przemyslowej>,
20. Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej, <https://uprp.gov.pl/pl>,
21. Ustawa z 20.07.2018, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2018 poz. 1668 z późn.zm.
22. Wyrok Sądu Najwyższego z 07.04.1999, sygn. akt I PKN 642/98,
23. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 25.04.2007, sygn. akt I ACa 116/07,
24. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 08.11.2012, sygn. akt I ACa 602/12,
25. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12.11.2008, sygn. akt I ACa 227/08,
26. Wyrok Sądu Najwyższego z 08.03.2010, sygn. akt II PK 260/09,
27. Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 22.12.2015, III C 1377/12,
28. Świątek Z., *Wynalazek pracowniczy – prawa i obowiązki pracodawcy oraz twórcy*, <https://staniekandpartners.pl/blog/wynalazek-pracowniczy-prawa-i-obowiazki-pracodawcy-oraz-tworcy/>.

Rights of the Creator – an Employee of a University or Research Institute

Abstract: Effective management of intellectual property requires, above all, that creators are aware of their rights. In this article, we analyse the rights of creators who are employees of universities or research institutes from the perspective of the Industrial Property Law and the Copyright and Related Rights Act. It is important to distinguish that, in accordance with the provisions of the Industrial Property Law, both the right to obtain a patent for an invention or a protection right for a utility model, as well as the rights arising from the registration of an industrial design, are, as a rule, vested in the creator. The situation is different under copyright law – here, ‘unless the law or employment contract provides otherwise, an employer whose employee has created a work in the performance of their duties under the employment relationship acquires, upon acceptance of the work, the economic rights within the limits resulting from the purpose of the employment contract and the mutual intention of the parties’. It should also be noted that copyright law provides for special regulations for scientific works and computer programmes created within the framework of an employment relationship.

Keywords: creators' rights, employee, employee work, intellectual property

mgr Katarzyna Kłosowska

katarzyna.klosowska@piap.lukasiewicz.gov.pl
ORCID: 0009-0008-5761-9660

Radca prawny, absolwentka studiów podyplomowych z Prawa Nowych Technologii na Państwowej Akademii Nauk. Od 2022 r. zatrudniona w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowym Instytucie Automatyki i Pomiarów PIAP.



dr Agnieszka Wilk-Ilewicz

agnieszka.ilewicz@pw.edu.pl
ORCID: 0000-0002-5930-5728

Doktor nauk prawnych, radca prawny, adiunkt na Wydziale Administracji i Nauk Społecznych Politechniki Warszawskiej, wykładowca w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie, przez 18 lat ekspert w zakresie prawa Unii Europejskiej Naczelnego Sądu Administracyjnego, obecnie Dyrektor Departamentu Prawno-Organizacyjnego Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Automatyki i Pomiarów PIAP. Absolwentka Prawa i Europy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa europejskiego (ze szczególnym uwzględnieniem nowych technologii i ochrony środowiska), ochrony praw człowieka oraz prawa administracyjnego – materialnego i procesowego.

