


Daniel Książek  <https://orcid.org/0000-0002-4893-1707>

Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego

## WĄTPLIWOŚCI INTERPRETACYJNE NA GRUNCIE ART. 12 USTAWY O PRAWIE AUTORSKIM I PRAWACH POKREWNYCH

Abstract

**Doubts concerning the interpretation in the light of Art. 12 of the Act on Copyright and Related Rights**

Works of the employee are subject to special regulation determined by the Copyright and Related Rights Act. Using strictly legal & employee terms, such as employee, employer or employment agreement within the Copyright and Related Rights Act, the legislator is obliged to maintain coherence. However, as it turns out, such term as employment agreement, understood in the labour law as one of the bases of establishment of the employment relationship, in the opinion of the representatives of the copyright doctrine is a synonym of the employment relationship. These two extreme scopes of the name 'employment agreement' raise serious interpretation doubts that will be analysed in this article.

**Słowa kluczowe:** pracownik twórca, prawa autorskie pracownika, stosunek pracy, umowa o pracę

**Keywords:** author employee, employee copyright, employment relationship, employment agreement

**ASJC:** 3308, **JEL:** K31

Przepisy ustawy z dn. 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. 2018, poz. 1191 tekst jedn. ze zm., dalej: „ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych”, „praw. aut.”) regulują w szczególności sposób sytuację pracownika: w jednej osobie następuje niejako zbieg dwóch podmiotowości. Użycie partykuły „niejako” uzasadniam tym, że w rzeczywistości mamy jeden podmiot, ale podlegający dwóm różnym reżimom prawnym: przepisów prawa pracy oraz prawa autorskiego. Z jednej strony dana osoba jest podmiotem stosunku pracy (pracownikiem), z drugiej zaś podmiotem prawa autorskiego (twórcą). Niewątpliwie takowy zbieg prowadzi do nachodzenia na siebie prawa i obowiązków przynależnych do obydwu tych stosunków: pracy oraz prawa autorskiego. To z kolei, wcześniej czy później, musi doprowadzić do kolizji norm prawnych w tym zakresie.

Zanim jednak przejdę do analizy relewantnych przepisów prawnoautorskich, podkreślę, że powodem jej dokonania jest utożsamianie w literaturze z zakresu prawa autorskiego umowy o pracę ze stosunkiem pracy *sensu largo*, co skutkuje tym, że w sytuacji gdy ustawodawca posługuje się pojęciem „umowa o pracę”, przedstawiciele doktryny prawa autorskiego zakresem tego pojęcia obejmują nie tylko umowę o pracę, ale również inne podstawy nawiązania stosunku, jak mianowanie, wybór, powołanie czy też spółdzielczą umowę o pracę. *Prima facie* teza nie do obrony na gruncie przepisów pracy jest dość powszechna na gruncie prawa autorskiego.

Wobec takiego stanu za cel w niniejszym artykule postawiłem sobie dokonanie próby uargumentowania stanowiska obecnego w obrębie prac z zakresu prawa autorskiego. Jest to cel do osiągnięcia zdecydowanie trudniejszy niż próba uargumentowania, że przez pojęcie „umowa o pracę” należy rozumieć tylko i wyłącznie umowę o pracę jako samodzielną podstawę nawiązania stosunku pracy, z wyłączeniem, co na gruncie prawa pracy jawi się jako oczywiste, innych podstaw nawiązania stosunku pracy, jak wspomniane mianowanie, powołanie, wybór czy też spółdzielcza umowa o pracę.

Z racji tego, że artykuł skierowany jest nie tylko do przedstawicieli prawa pracy, ale również – a może nawet przede wszystkim – prawa autorskiego, to w pierwszej kolejności należy przybliżyć podstawy nawiązania stosunku pracy. Poza sporem prawnym jest podział na podstawy umowne oraz pozaumowne, przy czym to umowa o pracę jest najpopularniejszym sposobem nawiązania stosunku pracy. Sama umowa o pracę, jako konstrukcja prawna, jest umową zawartą przez dwie strony: pracownika i pracodawcę. Treść umowy pozostaje domeną swobody stron ją zawierających pod warunkiem, że nie naruszają przepisów bezwzględnie obowiązujących, których jest stosunkowo dużo w porównaniu na przykład z umową cywilnoprawną. Należy mieć jednocześnie na uwadze, że zawarta umowa nie kształtuje całości treści stosunku pracy, którego jest podstawą. Należy raczej przyjąć, że kształtuje jego minimalną treść, pozostałą część regulując przepisami prawa pracy (Sanetra 1994, s. 38).

Powołanie, jako podstawa nawiązania stosunku pracy, jest jednostronnym aktem woli pracodawcy. Pracownik musi wyrazić zgodę na nawiązanie stosunku pracy i objęcie określonego stanowiska. Jak słusznie wskazuje się w literaturze, od powołania jako aktu nawiązującego stosunek pracy należy odróżnić powołanie do pełnienia określonej funkcji, na przykład członka zarządu czy naczelnika urzędu skarbowego. Wynika to z faktu, że o kwalifikacji aktu powołania, jako aktu nawiązującego stosunek pracy, rozstrzyga charakter przepisu będącego jego podstawą prawną (Świątkowski 2010, s. 143), a nie sama nomenklatura użyta przez strony. Zgodnie z treścią art. 68 ustawy z dn. 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2018, poz. 917 tekst jedn. ze zm.; dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Akt, w którym przepis taki jest umiejscowiony, musi być zaliczany do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Zgodnie z tym ostatnim do źródeł prawa pracy zalicza się przepisy Kodeksu pracy 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.

Kolejną nieumowną podstawą nawiązania stosunku pracy jest wybór. Zgodnie z treścią art. 73 k.p. nawiązanie stosunku pracy na podstawie wyboru dokonuje się wtedy, kiedy z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Z kolei rozwiązanie takiego stosunku pracy następuje z chwilą wygaśnięcia mandatu. Jak wskazuje Andrzej Świątkowski (2010, s. 145–146), wybór jest aktem woli zbiorowości uprawnionej do nawiązania stosunku pracy z wybraną przez wyborców osobą. Jak zauważa Walerian Sanetra (1994, s. 49), wybór odgrywa istotną rolę w zatrudnianiu osób w organizacjach społecznych, takich jak: związki zawodowe, partie polityczne, stowarzyszenia itp. Stosunki prawne zawarte na podstawie wyboru regulowane są w dużej mierze przez różnorakie wewnętrzne akty danych organizacji. Dopiero w sprawach nieuregulowanych stosuje się przepisy Kodeksu pracy, co *implicite* wskazuje na zobowiązaniowy charakter stosunku pracy z wyboru (Sanetra 1994, s. 48). Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy najczęściej stosowany jest w przypadku pracowników organów publicznych.

Kodeks pracy reguluje również inną nieumowną podstawę nawiązania stosunku pracy, jaką jest mianowanie. Tej podstawie nawiązania stosunku pracy poświęcono jeden artykuł (art. 76 k.p.), wskazując, że stosunek ten nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Mianowanie to akt administracyjny kreujący służbowy stosunek pracy, o ile przewidują to odrębne w odniesieniu do Kodeksu pracy przepisy. *In principio* są to przepisy regulujące zatrudnienie w administracji rządowej, samorządowej, wymiarze sprawiedliwości, oświacie i nauce, straży pożarnej, a także w służbie dyplomatyczno-konsularnej. W literaturze podnosi się, że mianowanie powoduje nawiązanie służbowego stosunku pracy nawet w sytuacji, kiedy akt mianowania jest sprzeczny z prawem. Jest to władczy akt administracyjny, wywierający skutki prawne do czasu jego unieważnienia w trybie postępowania administracyjnego. Cechą wyróżniającą ten stosunek pracy jest podległość służbowa mianowanego pracownika zatrudniającemu go podmiotowi prawa publicznego, przejawiająca się między innymi poprzez brak konieczności zachowania procedury wypowiedzenia zmieniającego określonego w art. 42 k.p. (Świątkowski 2010, s. 147).

Gdy chodzi zaś o stosunek pracy nawiązany na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, to zgodnie z art. 77 k.p. stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa z dn. 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. 2018, poz. 1285 tekst jedn.), a w zakresie nieuregulowanym odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Stosunek pracy między spółdzielnią a jej członkiem nawiązuje w wyniku zawarcia spółdzielczej umowy o pracę, przy czym spółdzielnia i jej członek zobligowani są do pozostawania ze sobą w stosunku pracy (Lewandowicz-Machnikowska 2017, s. 178–179).

W tym miejscu przejdziemy na grunt relewantnych, z perspektywy prowadzonej analizy, przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Będą to *in principio* trzy przepisy: art. 12, 14 oraz 74 praw. aut. Zgodnie z dyspozycją art. 12 ust. 1 praw. aut.,

jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowi 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. Z perspektywy prawnopracowniczej norma art. 12 wspomnianej ustawy odwołuje się do najistotniejszych i najbardziej generalnych instytucji prawa pracy: umowy o pracę, pracodawcy, pracownika oraz wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie wprowadza definicji własnych, tak więc jedynym ich źródłem będą obowiązujące przepisy prawa pracy. Przepis art. 12 praw. aut. jest niewątpliwie centralnym przepisem regulującym prawnoautorską materię utworów pracowniczych, o charakterze względnie obowiązującym. Wprowadza on regulację specyficzną i autonomiczną, poprzez „wyjęcie” stosunków prawnych w nim regulowanych spod regulacji przepisów rozdz. 5 praw. aut. (Barta, Markiewicz 2010, s. 76–77). Autorzy tej koncepcji – Janusz Barta oraz Ryszard Markiewicz (2005, s. 206–207) – taką kwalifikację przepisu uzasadniają tym, że reguluje on w sposób szczególny przejście autorskich prawa majątkowych z pracownika na pracodawcę w stosunku do art. 41 praw. aut. Ponadto – jak wskazują autorzy – przejście praw autorskich jest tylko jednym z elementów łączącego strony stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy.

Stanowisko to jest апробowane również przez judykaturę. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z 26 czerwca 1998 r. (I PKN 196/98, OSP 1999, z. 11, poz. 207, z glosą Tadeusza Kuczyńskiego) uzasadnia szczególnie charakter art. 12 praw. aut. względem art. 41 praw. aut. tym, że art. 41 został zamieszczony w rozdz. 5 praw. aut. („Przejście autorskich praw majątkowych”). Przepis art. 41 w ustępie 1 pkt 1, o ile ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych nie stanowi inaczej, postanawia, że autorskie prawa majątkowe mogą przejść na inne osoby w drodze dziedziczenia lub na podstawie umowy. Z kolei w ustępie 1 pkt 2 przewiduje, że nabywca autorskich praw majątkowych może przenieść je na inne osoby, o ile umowa nie stanowi inaczej. Zdaniem Sądu, analiza przytoczonej treści prowadzi do wniosku, że wymieniony przepis reguluje „przejście” autorskich praw majątkowych, które odbywa się w drodze dziedziczenia lub umowy, z podmiotu tych praw na inne osoby oraz „przeniesienie” tych praw przez ich nabywcę na inne osoby. Tymczasem art. 12 praw. aut. znajduje się w rozdz. 2 praw. aut. („Podmiot prawa autorskiego”) i stanowi o „nabyciu” przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu, który stworzył pracownik w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Wskazuje przy tym, że nabycie to następuje z chwilą przyjęcia utworu pracownika i w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron, a zarazem zastrzega, że nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych jest dopuszczalne, gdy ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej.

Z kolei dyspozycja art. 14 praw. aut. stanowi, że jeżeli w umowie o pracę nie postanowiono inaczej, instytucji naukowej przysługuje pierwszeństwo opublikowania utworu naukowego pracownika, który stworzył ten utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Twórcy przysługuje prawo do wynagrodzenia. Pierwszeństwo opublikowania wygasa, jeżeli w ciągu sześciu miesięcy od dostarczenia utworu nie

zawarto z twórcą umowy o wydanie utworu albo jeżeli w okresie dwóch lat od daty jego przyjęcia utwór nie został opublikowany. Zgodnie z ust. 2 instytucja naukowa może, bez odrębnego wynagrodzenia, korzystać z materiału naukowego zawartego w utworze, o którym mowa w ust. 1, oraz udostępniać ten utwór osobom trzecim, jeżeli to wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu lub zostało postanowione w umowie.

Zgodnie z art. 74 ust. 3 praw. aut. prawa majątkowe do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przysługują pracodawcy, o ile umowa nie stanowi inaczej.

Dzięki interpretacji przepisów art. 12, 14 oraz 74 praw. aut. widoczna jest grupa elementów semantycznych powtarzająca się we wszystkich trzech regulacjach. Tworzą je wyrazy „pracownik” oraz „pracodawca”, a także wyrażenie „w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy”. Z kolei w samym art. 12 praw. aut., podobnie jak w art. 14 praw. aut., ustawodawca posługuje się wyrażeniem „umowa o pracę”. O ile pojęcia pracownika czy też pracodawcy nie budzą wątpliwości, o tyle źródłem interpretacyjnych trudności, na poziomie literatury prawnautorskiej, jest określenie znaczenia desygnatów nazwy „umowa o pracę”. Właśnie temu zagadnieniu, o dużej doniosłości na gruncie prawa autorskiego i zarazem o oczywistym zakresie desygnatów na gruncie przepisów prawa pracy, poświęcę dalszą analizę, poszukując argumentów na obronę tez *prima facie* niemożliwych do obrony, a zarazem powszechnie akceptowanych w literaturze z zakresu prawa autorskiego.

W literaturze z zakresu prawa autorskiego nader wyraźnie wskazuje się, że zarówno art. 12 praw. aut., jak i art. 14 praw. aut. nie tylko odnoszą się do stosunków pracy nawiązanych na podstawie umowy o pracę, lecz także obejmują swoim zakresem regulacji stosunki pracy na podstawie mianowania, powołania, wyboru oraz spółdzielczą umowę o pracę (Barta, Markiewicz 2010, s. 115, zwłaszcza przyp. 240; *implicite* taki wniosek wynika też ze stanowiska: Targosz 2013, s. 1300), przy czym autorzy tej koncepcji nie podają bardziej rozbudowanych argumentów na jej uzasadnienie. Kwestia ta wymaga więc głębszej analizy, gdyż na gruncie przepisów Kodeksu pracy wykładania taka jawi się jako wykładnia *contra legem*. Potrzeba takiej analizy występuje szczególnie na etapie odkodowywania zakresu desygnatów nazwy „umowa o pracę”, użytej przez ustawodawcę zarówno w przepisie art. 12 praw. aut., jak i w art. 14 praw. aut.

Już teraz należy podkreślić, że elementem różnicującym analizowane regulacje (art. 12, 14 oraz 74 praw. aut.) jest zakres pojęcia „umowa”, do którego odsyła ustawodawca. W art. 12 i 14 praw. aut. ustawodawca odnosi się *expressis verbis* do „umowy o pracę”. Z kolei w art. 74 praw. aut. ogranicza się jedynie do zwrotu „umowa”, a więc literalnie zakresowo szerszego. Kiedy weźmiemy pod uwagę definicję stosunku pracy oraz katalog podstaw jego nawiązania, powstaje zasadnicze dla prawidłowego stosowania powyższych regulacji pytanie o zakres desygnatów nazwy „umowa o pracę” *versus* „umowa”, ze skutkiem na podmiotowy zakres tych regulacji. Z perspektywy prawa pracy sytuacja nie wydaje się nader skomplikowana. Jeżeli ustawodawca odnosi swoją regulację do umowy o pracę, to ogranicza zakres podmiotowy jej zastosowania do pracowników zatrudnionych tylko i wyłącznie na podstawie umowy o pracę.

Zwolennikiem takiego poglądu jest Leszek Jaworski. W swojej monografii zatytułowanej *Twórczość pracownicza* uzasadnia ścisłą interpretację art. 12 praw. aut., a zatem i art. 14 praw. aut. (Jaworski 2003, s. 86–104). W związku z wagą problemu stanowisko tego Autora wymaga przywołania i ewentualnie ponownego przeanalizowania. W pierwszej kolejności Autor wskazuje na obowiązek – o charakterze niepodważalnym i niezbędnym – ustawodawcy przestrzegania właściwej terminologii, osadzonej, jak wskazuje, w „realiach” prawa pracy. Ścisła interpretacja pojęcia „umowa o pracę” ma swoje uzasadnienie w wykładni językowej oraz w szczególnym charakterze przepisu art. 12 praw. aut., w stosunku do którego niedopuszczalna jest wykładnia rozszerzająca. Kolejnym argumentem Autora, uzasadniającym wyrażany przez niego pogląd, jest marginalne, wręcz tylko teoretyczne, zastosowanie regulacji art. 12 praw. aut. Jak dalej wywodzi: jeśli nawet przyjmiamo, że taki utwór może powstać w ramach stosunku pracy zawartego na innej podstawie niż umowa o pracę, to sytuacja taka będzie miała charakter twórczości „nietypowej” i „bardzo rzadkiej”. Tym samym należy, w jego ocenie, przyjąć, że ustawodawca regulacją art. 12 praw. aut. miał zamiar objęcia tylko twórczości „typowej”, a w pozostałych przypadkach przejście praw autorskich regulowane byłoby przez przepisy ogólne ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Ostatnim argumentem użytym przez Autora jest wykładnia historyczna regulacji art. 12 praw. aut. W brzmieniu art. 12 ustawy o prawie autorskim z dn. 10 lipca 1952 r. (Dz.U. 1952, nr 34, poz. 234 ze zm.) ustawodawca wyraźnie odnosił się nie tylko do „umowy o pracę”, lecz także do „stosunków służbowych”. Ograniczenie zakresu zastosowania tejże regulacji w obecnie obowiązującym stanie prawnym tylko do „umowy o pracę” jest więc celowym zabiegiem ustawodawcy (Jaworski 2003, s. 86–104).

*Prima facie* stanowisko Leszka Jaworskiego – logiczne i oparte w dużej mierze na wykładni językowej – prowadzi jednakże do załamania celu i funkcji regulacji zarówno art. 12 praw. aut., jak też art. 14 praw. aut. Najmocniejszym argumentem Autora jest, jak się wydaje, wynik wykładni językowej. Stanowisko to jednak wymaga głębszej analizy.

Od dłuższego czasu w teorii prawa, szczególnie w pracach wybitnego teoretyka Macieja Zielińskiego, podnosi się szereg argumentów na rzecz odchodzenia w procesie wykładni od zasady *clara non sunt interpretanda*. Z tą zasadą związany jest niejako zakaz stosowania innych reguł, w sytuacji kiedy rezultat językowy jest jasny. Stosując wykładnię językową oraz funkcjonalną, możemy uzyskać dwa rezultaty: pierwszy polega na zgodności wyników w zastosowaniu obu metod; w drugim wykładnia funkcjonalna daje inny rezultat od wykładni językowej. W przypadku zgodności obu wykładni wykładnia funkcjonalna wzmacnia wykładnię językową. W przypadku sprzecznych rezultatów, jak wskazuje Maciej Zieliński, możliwe są dwa rozwiązania: odrzucamy wynik albo wykładni funkcjonalnej, albo wykładni językowej. Jak wskazuje Autor, w nauce i orzecznictwie kształtuje się trzeci model rozwiązywania wspomnianej „kolizji rezultatów”, w ten sposób, że:

Jeżeli w przypadku konfliktu wykładni funkcjonalnej i językowej okaże się, że rezultat uzyskany na podstawie reguł językowych burzy podstawowe założenia aksjologiczne o prawodawcy (zwłaszcza o jego

systemie wartości), to należy dać pierwszeństwo rezultatowi uzyskanemu na gruncie zastosowania reguł funkcjonalnych (Zieliński 2002, s. 228).

W przypadku art. 12 i 14 praw. aut. moim zdaniem występuje wspomniana kolizja rezultatów. Wykładnia językowa daje jasny rezultat. Jeżeli ustawodawca używa zwrotu „umowa o pracę”, to regulacja odnosi się wyłącznie do pracowników, których podstawą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę. Jednakże w myśl zasady, że proces wykładni należy przeprowadzić do końca, tzn. nie ograniczać się tylko do wykładni językowej, lecz zastosować także wykładnię funkcjonalną i systemową, konieczne staje się poddanie pojęcia „umowa o pracę” nie tylko wykładni językowej, ale również pozostałym jej rodzajom. Trudno przyjąć, iż celem ustawodawcy (racjonalnego) używającego, w jednym i tym samym przepisie, zwrotów „umowa o pracę” oraz „stosunek pracy” było ograniczenie regulacji jedynie do pracowników, których podstawą nawiązania stosunku pracy była umowa o pracę. W języku zarówno potocznym, jak i prawniczym zwrot „umowa o pracę” jest traktowany jak synonim – aczkolwiek trzeba wyraźnie podkreślić, że niesłusznie – stosunku pracy, bez względu na podstawę nawiązania. Nie ma dostatecznych argumentów za przyjęciem, że celem ustawodawcy było różnicowanie – aby nie powiedzieć: nierówne traktowanie – pracowników ze względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

Na zakończenie warto przytoczyć przykład (autorstwa Macieja Zielińskiego) zastosowania wspomnianych reguł: „Matka w razie choroby dziecka może uzyskać zwolnienie od świadczenia pracy w celu opieki nad dzieckiem” (2002, s. 229). Zdaniem Macieja Zielińskiego, użyte słowo „matka” jest jednoznaczne i stosując zasadę *clara non sunt interpretanda*, proces interpretacji można zakończyć. Uruchamiając, jak wskazuje Autor, reguły funkcjonalne, odnajdujemy zasadę, że wszystkie dzieci powinny być traktowane równo, a więc i te, które nie mają matki. W konsekwencji reguły wykładni funkcjonalnej prowadzą do stworzenia normy obejmującej swoim zasięgiem nie tylko matkę, ale i ojca, który również – dzięki takiej interpretacji – może w razie potrzeby z takiego zwolnienia skorzystać. Reguły językowe w opisywanym przypadku burzą, zdaniem Macieja Zielińskiego, model racjonalnego ustawodawcy i muszą ustąpić przed interpretacją funkcjonalną. Przeprowadzony proces prowadzi do wykładni rozszerzającej – jak się wydaje: pierwotnej (Płeszka 2010, s. 97). *In fine* można przyjąć, iż norma z art. 12 i 14 praw. aut. swoim zakresem powinna objąć wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy, bez względu na podstawę jego nawiązania.

W mojej ocenie, rezultaty wykładni celowościowej znajdują potwierdzenie również w wykładni historycznej, tym bardziej że w poprzednich, już nieobowiązujących wersjach ustawy o prawie autorskim regulacja obejmowała każdego pracownika, bez względu na podstawę nawiązania z nim stosunku pracy. Co prawda, Leszek Jaworski używa tego argumentu w obronie swojego stanowiska, ale nie bierze pod uwagę tego, iż w momencie uchwalania poprzedniej ustawy o prawie autorskim (ustawa z dn. 10 lipca 1952 r. o prawie autorskim, Dz.U. 1952, nr 34, poz. 234; ustawa z dn. 23 października 1975 r. o zmianie ustawy o prawie autorskim, Dz.U. 1975, nr 34, poz. 184; ustawa z dn.

30 maja 1989 r. o zmianie upoważnień do wydawania aktów wykonawczych z 1989 r., Dz.U. 1989, nr 35, poz. 192) akt prawny, jakim jest Kodeks pracy, nie obowiązywał.

Do podobnych konkluzji prowadzi analiza uzasadnienia do projektu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, w wersji przedstawionej przez Radę Ministrów z dn. 6 listopada 1993 r. (uzasadnienie do projektu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, zatwierdzonego przez Radę Ministrów, z dn. 6 listopada 1993 r., druk sejmowy nr 86, Sejm II kadencji). W pkt 5 uzasadnienia wskazano, iż:

Projekt przewiduje syntetyczne uregulowanie statusu utworów pracowniczych. Dotychczasowa ustawa zawiera jedynie, powszechnie krytykowaną, regulację cząstkową. Uregulowanie przyjęte w projekcie, poza syntetycznym charakterem, uwzględnia możliwości eksploatacyjne utworu, który stworzony dla określonego celu może być także wykorzystywany i na innych tzw. polach eksploatacji. Projekt zmian [...] uwzględnienia interesów pracodawcy w zakresie wynikającym z celu umowy o pracę, poza tym obszarem pozostawiając prawa przy twórcy. W podobny sposób ujęto status prawny dzieł naukowych, stworzonych w ramach obowiązków określonych stosunkiem pracy przez pracownika instytucji naukowej. Przewidziano także postanowienia zabezpieczające twórcę przed blokowaniem utworu przez pracodawcę.

Ten cytat stanowi jedyny fragment uzasadnienia do projektu, który odnosi się do kwestii utworów pracowniczych. Nie można z niego wyciągnąć wniosków, iż intencją autorów projektu było *de facto* ograniczenie zakresu podmiotowego art. 12 i 14 praw. aut. wyłącznie do utworów stworzonych w ramach stosunków pracy nawiązanych na podstawie jedynie umowy o pracę. Wręcz przeciwnie – z przywołanej treści wynika zamiar „syntetycznego” ujęcia materii utworów pracowniczych. „Syntetyczne” uregulowanie oznacza uregulowanie kompleksowe, całościowe, w tym przypadku w zakresie nie tylko przedmiotowym, lecz także podmiotowym; tym bardziej że w przypadku utworów pracownika naukowego – regulowanych przez art. 14 praw. aut. – uzasadnienie nie posługuje się umową o pracę, ale pojęciami stosunku pracy i pracownika.

Podobnie twierdzi Jacek Borowicz, wskazując, że trudno jest zaakceptować stanowisko, w myśl którego wspomniane regulacje odnoszą się tylko i wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (1995, s. 35 i n.). Zdaniem tego Autora, pojęcie „umowa o pracę” jest bardzo często utożsamiane ze „stosunkiem pracy”, dlatego też zakres pojęcia pracownika powinien odpowiadać zakresowi wskazanemu w Kodeksie pracy, a więc nie odnosi się jedynie do tych, z którymi nawiązano stosunek pracy na podstawie umowy o pracę. W konsekwencji poprzez pojęcie „umowa o pracę” (w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych) należy rozumieć nie tylko podstawę nawiązania stosunku pracy, lecz także czynność kreującą treść nawiązanego stosunku pracy.

Konstrukcja art. 12 i 14 praw. aut. daje też możliwość interpretacji leżącej pomiędzy stanowiskiem prezentowanym przez Leszka Jaworskiego a tym prezentowanym przez na przykład Jacka Borowicza. Można przyjąć, iż zasadą jest, że autorskie prawa majątkowe do utworu pracowniczego, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, przysługują pracodawcy, a tylko w przypadkach gdy stosunek pracy nawiązany



jest na podstawie umowy o pracę, strony mają możliwość odmiennej regulacji. Jednym z powodów takiej interpretacji byłoby to, że – w zasadzie – tylko w przypadku umowy o pracę strony mają realną możliwość umownego kształtowania treści stosunku pracy. Trudniej jest tego dokonać w przypadku powołania lub mianowania. Z kolei spółdzielczą umowę o pracę – jako że jej częścią składową nazwy jest „umowa o pracę” – można by traktować identycznie jak umowę o pracę; oczywiście na gruncie prawa autorskiego, gdyż na gruncie prawa pracy taka teza byłaby trudna do obrony. Są to bowiem dwie odrębne podstawy nawiązania stosunku pracy.

*In fine* uznać jednak należy, że i ta konstrukcja prowadzi to istotnego zawężenia normy z art. 12 i 14 praw. aut. Na powyższe *implicite* wskazuje również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w tezie wyroku z 22 marca 2018 r. (II UK 262/17, Legalis 1781940). Zgodnie z nim nie ma podstaw do aprobaty dla tezy, że w przypadku utworu umowa o dzieło jest zawsze umową wyłączną (jedyną). Prawo autorskie nie reguluje rodzaju umów przewidzianych dla zamówienia utworu. Kwalifikacja zawartej umowy opiera się wówczas na przepisach Kodeksu cywilnego (Dz.U. 2018, poz. 1025 tekst jedn. ze zm., dalej: „k.c.”). Autorski charakter przedmiotu umowy w ogóle nie ma wpływu na rozróżnianie umów o dzieło od pozostałych umów cywilnoprawnych. Utwór w rozumieniu prawa autorskiego nie przesądza dzieła. Przepisy art. 1 ust. 1 praw. aut. i art. 627 k.c. nie muszą mieć wspólnego zakresu. Dziełem mogą być umowy, które nie mają charakteru autorskiego. Prawo autorskie jest też samodzielną regulacją, z której wcale nie wynika, że o autorskim charakterze umowy przesądza tylko wykonanie jej w ramach umowy o dzieło. Utwór w rozumieniu prawa autorskiego może być dziełem w rozumieniu art. 627 k.c., jeżeli powstał w ramach umowy o dzieło. Nie jest to reguła zamknięta, gdyż utwór może powstać również w wykonywaniu stosunku pracy (art. 12 i 14 praw. aut.) lub umowy o świadczenie usług. Utwór w rozumieniu prawa autorskiego nie determinuje bezwzględnie rodzaju umowy (o dzieło lub wykonywanie usługi).

Z powyższego wynika, że w swoim stanowisku Sąd Najwyższy *explicite* odnosi się do stosunku pracy, wskazując jako podstawy art. 12 i 14 praw. aut. Nie zawęża rozumienia obu przepisów do umowy o pracę. Można zatem przyjąć, że zwrot „umowa o pracę” użyty w art. 12 i 14 praw. aut., a także w uzasadnieniu do projektu w kontekście całościowym wskazuje na „uogólnienie” stosunku pracy pojęciem „umowa o pracę”. Nie zmienia to oczywiście słusznej krytyki owych zapisów będących przykładem niedbalstwa ustawodawcy i burzących model ustawodawcy racjonalnego, ale nie może to prowadzić do nieuzasadnionego rozróżnienia statusu na gruncie przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych w zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy, które w obrębie prawa autorskiego są nie do zaakceptowania.

Uznawszy powyższy szerszy zakres desygnatów nazwy „umowa o pracę” za uzasadniony, w dalszej kolejności należy ocenić aspekt zastosowania normy z art. 12 czy też 14 praw. aut. do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania, powołania czy też wyboru. W części wskazanych przypadków, co zostało wskazane na wstępie w ogólnej charakterystyce podstaw nawiązania stosunku pracy, nie dochodzi bowiem do zawarcia umowy. Istnieje zatem konieczność – co będzie przedmiotem już innej analizy.

jako temat wykraczający poza cel postawiony w niniejszym artykule – odpowiedniego zastosowania dyspozycji odnoszących się *stricte* do umowy w ramach nieumownych stosunków pracy. Proces ten jest niezbędny w przypadku uznania przez interpretatora, że zarówno art. 12, jak i art. 14 praw. aut. obejmują wszystkie podstawy nawiązania stosunku pracy, a nie tylko podstawy umowne.

## Bibliografia

- Barta J., Markiewicz R. (2005) [w:] J. Barta, M. Czajkowska-Dąbrowska, Z. Cwiąkański, R. Markiewicz, E. Traple, *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, wyd. 4, Kraków.
- Barta J., Markiewicz R. (2010) *Prawo autorskie*, Warszawa.
- Borowicz J. (1995) *Konstrukcje prawno-pracownicze w nowym prawie autorskim*, „Przegląd Sądowy”, nr 5.
- Jaworski L. (2003) *Twórczość pracownicza*, Warszawa.
- Lewandowicz-Machnikowska (2017) [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, wyd. 2, Warszawa.
- Płeszka K. (2010) *Wykładnia rozszerzająca*, Warszawa.
- Sanetra W. (1994) *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. 1, Białystok.
- Świątkowski A. (2010) *Polskie prawo pracy*, wyd. 2, Warszawa.
- Targosz T. (2013) *Prawa pracodawcy do utworów pracowniczych – art. 12 pr. aut. jako reguła przyporządkowania praw autorskich w stosunku pracy* [w:] red. A. Matlak, S. Stanisławska-Kloc, *Spory o własność intelektualną. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorom Januszowi Barcie i Ryszardowi Markiewiczowi*, Warszawa.
- Zieliński M. (2002) *Wykładnia prawa. Zasady. Reguły. Wskazówki*, Warszawa.

## Orzecznictwo

- Wyrok SN z 26 czerwca 1998 r., I PKN 196/98, OSP 1999, z. 11, poz. 207.
- Wyrok SN z 22 marca 2018 r., II UK 262/17, Legalis nr 1781940.