

Julia Chlebny\*

## Model ochrony dóbr niematerialnych na uczelniach polskich

### Zagadnienia wprowadzające

Nie ulega wątpliwości, że uczelnie wyższe mają ogromny potencjał twórczy dóbr niematerialnych. Na świecie, spora część wynalazków jest wynikiem badań i doświadczeń prowadzonych w przedsiębiorstwach oraz na uczelniach, a okres, kiedy to nowatorskie rozwiązania techniczne były konsekwencją wysiłku intelektualnego jednej osoby, niewątpliwie już minął. Również utwory, w tym różnego rodzaju opracowania naukowe, są rezultatem pracy osób zatrudnionych na uczelniach. Zatem problematyka ochrony dóbr własności intelektualnej w jednostkach naukowych ma dość istotne i aktualne znaczenie, zarówno z punktu widzenia twórcy, samej jednostki, ale i interesu publicznego.

Mówiąc o modelu ochrony dóbr niematerialnych, należy w pierwszym rzędzie postawić pytanie: kto jest twórcą i komu z mocy ustawy przysługuje prawo do dobra niematerialnego? Istotne jest tutaj ustalenie, czy dokonanie dobra mieści się w zakresie obowiązków pracowniczych, co nie zawsze jest oczywiste. Dopiero w dalszej kolejności powstają kwestie związane z przeniesieniem praw oraz dylematy, jak i w ogóle „czy” dane dobro chronić, jak z prawa korzystać. O ile rozwiązanie kwestii podmiotu pierwotnie uprawnionego do dobra niematerialnego należy do ustawodawcy, o tyle problematyka eksploatacji prawa i jego przeniesienia należy już do decyzji uprawnionego. Problem jest szczególnie złożony w przypadku dóbr własności przemysłowej, gdyż tutaj, w przeciwieństwie do prawa autorskiego, prawo wyłączne nie powstaje ex lege z chwilą stworzenia dobra.

Model ochrony dóbr niematerialnych na uczelniach musi uwzględniać specyfikę jednostek naukowych i wymaga w pewnych kwestiach odmiennego podejścia niż w przypadku przedsiębiorców, ze swej natury nastawionych na zysk. Oczywistym jest, że jednostki naukowe powinny kształtować strategię ochrony zarządzania własnością intelektualną z uwzględnieniem misji jaką pełnią – edukacyjnej, szerzenia nauki, podwyższania poziomu społecznego. Niemniej jednak, należy zwrócić uwagę na ewolucję, jaka dokonana się w ostatnich latach, gdy

---

\* Doktorantka w Katedrze Prawa Gospodarczego i Handlowego Uniwersytetu Łódzkiego

chodzi o rolę i wpływ jednostek naukowych na rozwój życia ekonomicznego regionu czy nawet kraju. Obecne oczekiwania wykraczają poza wspomniane pierwotne funkcje uczelni i obejmują także aktywne uczestnictwo w rozwoju gospodarczym poprzez transfer i wdrażanie nowych technologii, stymulowanie wsparcia dla badań przez aktywne pozyskiwanie sponsorów, poszukiwanie partnerów wdrażających nowe technologie, tworzenie dogodnego środowiska inwestycyjnego, nowych miejsc pracy. Służyć temu mają choćby takie środki, jak: biura transferu technologii, inkubatory przedsiębiorczości, spółki spin-off etc. Mając na uwadze wspomniane ewolucyjne zmiany, nie należy jednak tracić z pola widzenia zasadniczego zadania, jakiego wymaga się od świata nauki – poświęcenia misji edukacyjnej, przez pryzmat której należy przeprowadzić analizę modelu ochrony dóbr niematerialnych na uczelniach wyższych.

W Polsce kwestie twórczości pracowniczej oraz szerzej – modelu ochrony dóbr niematerialnych na uczelniach są dopiero od niedawna przedmiotem szerszej dyskusji. Brak też niekiedy świadomości i umiejętności wykorzystania potencjału ekonomicznego, jaki tkwi w dobrach niematerialnych – w przeciwieństwie do krajów Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych, gdzie od lat dostrzega się duże znaczenie właściwej ochrony i eksploataowania dóbr własności intelektualnej. Celem niniejszej analizy jest przybliżenie regulacji ustawowej odnośnie uprawnionego do dóbr niematerialnych stworzonych na uczelniach z uwzględnieniem ich regulaminów i umów, których stroną jest uczelnia, a także problematyki zarządzania własnością intelektualną, ze szczególnym naciskiem na jej komercjalizację. Istotne w tym względzie wydają się aspekty prawno-porównawcze, pozwalające zarysować światowe tendencje modelu ochrony dóbr niematerialnych na uczelniach. Ze względu na największe znaczenie praktyczne rozważania zostaną ograniczone do wynalazku, utworu, w tym programu komputerowego oraz w niezbędnym zakresie know-how.

## **Uprawniony do dobra niematerialnego**

Prawa do dóbr własności intelektualnej stworzonych na uczelniach regulowane są ustawą prawa własności przemysłowej<sup>10</sup>, ustawą o prawie autorskim i prawach pokrewnych<sup>11</sup>, a także regulaminami uczelni<sup>12</sup> dotyczącymi własności

---

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej, tekst jedn. Dz.U z 2003 r., Nr 119, poz.1117 ze zm., zwana dalej w skrócie p.w.p.

<sup>11</sup> Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych, tekst jedn. Dz.U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 ze zm, dalej ustawa o prawie autorskim.

<sup>12</sup> Na przykład Regulamin korzystania z własności intelektualnej w Politechnice Łódzkiej, jak i Regulamin – Zasady dotyczące własności intelektualnej i ochrony prawnej dóbr intelektualnych w Uniwersytecie Jagiellońskim.

intelektualnej oraz umowami wiążącymi uczelnie z pracownikiem naukowym lub innymi podmiotami. Regulacje ustawowe gwarantują minimalny zakres ochrony praw pracodawcom. Tam, gdzie regulaminy przewidują odstępstwa lub uzupełniają regulację ustawową wzmacniając pozycję uczelni, zostaną poczynione niezbędne uwagi.

## Twórca

Co do zasady, prawo do dobra niematerialnego (utworu jak i wynalazku) przysługuje twórcy. Rozwiązanie takie przyjmują wszystkie ustawodawstwa europejskie. Na gruncie prawa własności przemysłowej, reguła ta wynika z art. 11 ust. 1 p.w.p. przewidującego, że prawo do uzyskania patentu na wynalazek albo prawa ochronnego na wzór użytkowy, jak również prawa z rejestracji wzoru przemysłowego przysługuje twórcy. Na gruncie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, odpowiada mu art. 8 ustawy, stanowiący iż prawo autorskie przysługuje twórcy o ile ustawa nie stanowi inaczej. Żadna z wymienionych ustaw nie definiuje pojęcia twórcy, co zresztą byłoby zbyteczne. Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych wprowadza jednak domniemanie ułatwiające ustalenie osoby twórcy – twórcą jest osoba, której nazwisko w tym charakterze uwidoczniło na egzemplarzach utworu lub której autorstwo podano do publicznej wiadomości w jakikolwiek inny sposób w związku z rozpowszechnianiem utworu. Jest to domniemanie wzruszalne, które można obalić przez wskazanie dowodu przeciwnego, że twórcą jest inna osoba lub wskazany jest tylko jednym ze współtwórców<sup>13</sup>.

Twórcą może być tylko osoba fizyczna. Jedynie człowiek jest zdolny do wysiłku intelektualnego, którego efektem jest dobro niematerialne. Nie można uznać za twórcę maszyny, komputera czy innego urządzenia, które stanowi jedynie środek do stworzenia lub odtworzenia dobra. Twórcą nie jest także jednostka naukowo-badawcza ani przedsiębiorstwo. Twórcami są bowiem osoby, które działając w ramach tych instytucji, takie dobro stworzyły. Stworzenie dobra niematerialnego jest czynnością faktyczną, a zatem każda osoba fizyczna, bez względu na wiek, rozwój umysłowy, może być twórcą. Bycie twórcą jest kwestią faktu, a co za tym idzie ma charakter niezbywalny. Nie można umówić się, że kto inny niż osoba, która rzeczywiście wniosła wkład twórczy będzie twórcą. Takie postanowienie umowne będzie nieważne.

W praktyce, najczęściej dobro niematerialne jest wynikiem współpracy kilku osób, a nawet całego zespołu badawczego. Z tą sytuacją wiąże się problematy-

---

<sup>13</sup> A. Nowicka [w:] *System Prawa Prywatnego. Prawo autorskie*, t. 13, red. J. Barta, C.H.Beck, Warszawa 2007, s. 70.

ka współtwórstwa. Powstaje pytanie, kto zasługuje na miano współtwórcy, jaki musi być wkład w stworzenie dobra, by zasłużyć na status współtwórcy. W doktrynie słusznie wyraża się pogląd, że aby mówić o współtwórstwie, zarówno utworu jak i projektu wynalazczego, musi istnieć wola współdziałania, porozumienie między osobami co do stworzenia dobra<sup>14</sup>. W przeciwnym razie, mielibyśmy raczej do czynienia z opracowaniem cudzego utworu bądź też z udoskonaleniem cudzego projektu wynalazczego. Nie oznacza to jednak, że współtwórcy muszą wykonywać pracę jednocześnie, a ich wkład musi być identyczny co do jakości i ilości. Rozmiar wkładu będzie miał natomiast znaczenie dla określenia udziału twórcy we wspólnym prawie. Współtwórca odpowiada tym samym kryteriom co twórca, zatem wkład współtwórcy musi mieć charakter twórczy. Oczywiście inny rodzaj twórczości jest w przypadku utworu, a inny w przypadku projektów wynalazczych. O ile w przypadku prawa autorskiego chodzi o działalność artystyczną, ekspresję twórczą, odcisnięcie indywidualnego piętna w utworze, o tyle w przypadku projektu wynalazczego chodzi o myśl wynalazczą, wkład intelektualny w rozwiązanie problemu technicznego stanowiącego wynalazek. Niemniej jednak, wkład musi być efektem indywidualnego wysiłku intelektualnego, przejawem twórczości. Nie będzie zatem twórcą pomocnik, osoba wykonująca polecenia twórcy, organizator prac czy osoba, która swoim pomysłem jedynie zainspirowała twórcę lub sformułowała problem. Problem autorstwa utworu i współtwórstwa wynalazku jest dość złożony i nie ma tu miejsca na głębszą analizę tematu. Warto jednak w tym miejscu zasygnalizować kilka charakterystycznych z punktu widzenia pracy w instytucjach naukowych, przypadków.

Często pojawia się pytanie, kto w istocie jest twórcą pracy dyplomowej – sam student czy może współautorem jest także promotor, którego pomoc w przygotowywaniu pracy często jest nie do przecenienia. Nie podważając wpływu promotora na treść pracy, nie można przyjąć możliwości współautorstwa promotora pracy dyplomowej. Wprawdzie promotor udziela rad merytorycznych, wprowadza poprawki, ale pamiętajmy, że prawo autorskie chroni formę wyrazu myśli, a nie sam pomysł, ideę (zasada ta znajduje oparcie w art. 1 ust 2<sup>1</sup> ustawy o prawie autorskim). Ponadto, istotą pracy licencjackiej, magisterskiej albo doktorskiej jest samodzielna praca studenta (doktoranta), która jest warunkiem uzyskania dyplomu. Gdyby przyjąć inaczej, trzeba by zaakceptować kuriozalne rozwiązanie, że dyplom uzyskuje się za pracę dyplomową innego autora. Poza tym promotor musiałby stanąć przed zadaniem recenzowania własnego dzieła, co oczywiście kłóci się z logiką. Założenie, że jedynym autorem

---

<sup>14</sup> Zob. J. Barta, R. Markiewicz [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, Wyd. IV, Zakamycze, 2005, s. 189 i n.

pracy dyplomowej jest student nie jest sprzeczne z wcześniejszym spostrzeżeniem, że nie można komuś przypisywać autorstwa cudzego utworu. Gdyby bowiem promotor rzeczywiście miał twórczy wkład w dzieło, to w istocie byłby twórcą/współtwórcą, ale utworu takiego nie moglibyśmy już nazwać pracą dyplomową, a pracownika naukowego jej promotorem<sup>15</sup>. Mając na uwadze, że opieka naukowa nad studentem jest częścią obowiązków pracownika naukowego wynikających ze stosunku pracy, ustawodawca uwzględnił słuszny interes uczelni przyznając jej w art. 15a ustawy o prawie autorskim pierwszeństwo w opublikowaniu pracy dyplomowej studenta. Nie zmienia to faktu, że podmiotem prawa autorskiego na wszystkich pozostałych polach eksploatacji jest student. Poza tym, w razie nie skorzystania przez uczelnię ze swego prawa w ciągu 6 miesięcy, autor odzyskuje prawo pierwszeństwa publikacji, chyba że praca dyplomowa jest częścią utworu zbiorowego.

Współpraca pracownika naukowego ze studentem lub inną osobą niezatrudnioną przez uczelnię może też mieć miejsce również na gruncie prawa wynalazczego. Podobnie tutaj, nikt nie może studentowi ani pracownikowi naukowemu odmówić statusu twórcy, jeżeli obaj wnieśli wkład twórczy w dokonanie wynalazku. O tym, czy studentowi będzie przysługiwało prawo do wynalazku zdecyduje zapewne umowa zawarta między nim a uczelnią. W braku jakichkolwiek postanowień, mimo że dobro zostało stworzone na uczelni, we współpracy z opiekunem naukowym, studentowi będzie przysługiwał udział w prawie do tak stworzonego wynalazku. W praktyce, regulaminy uczelni wskazują na potrzebę zawierania umów przenoszących prawa na uczelnię w każdym przypadku, gdzie możliwe jest powstanie dobra niematerialnego we współudziale z pracownikiem uczelni lub przy użyciu środków należących do uczelni.

Innym problemem może być ustalenie autorstwa skryptu służącego do nauki przedmiotu<sup>16</sup>. Czy za autora skryptu należy uznać autora wykładu czy raczej osobę, która na podstawie wykładu opracowała skrypt. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 08 września 1976 uznał, że wkład twórczy profesora wyższej uczelni przy opracowywaniu wspólnie z adiunktem skryptu służącego do nauki przedmiotu wykładanego przez tego profesora może polegać zarówno na wspólnym pisaniu skryptu, jak i na wykorzystaniu notatek z wykładów tegoż profesora. Ponadto sąd uznał, że dla uznania profesora za współautora skryptu wystarczy opracowanie skryptu przez inną osobę w porozumieniu z profesorem

---

<sup>15</sup> Taka myśl przyświecała także twórcom Regulaminu Politechniki Łódzkiej – zob. §13 Regulaminu.

<sup>16</sup> Zob. A. Nowicka [w:] *System Prawa Prywatnego...op.cit.*, s. 77 oraz wskazane tam orzeczenie Sądu Najwyższego z 08.09.1976, IV CR 329/76.

na podstawie wyników badań naukowych i koncepcji naukowych profesora według jego wskazówek co do układu i treści.<sup>17</sup>

Nie można natomiast uznać za akt twórczy wprowadzenia do utworu będącego podręcznikiem akademickim poprawek niemających charakteru merytorycznego<sup>18</sup>.

### **Podmiot uprawniony inny niż twórca**

Nie zawsze jest tak, że prawa do dobra niematerialnego służą twórcy. Odstępstwa mogą wynikać zarówno z ustawy (*ex lege*) – co wiąże się z tak zwaną twórczością pracowniczą, jak i z umowy stron (*ex contractu*) – podmiot uprawniony może przenieść prawo do mającego powstać lub już powstałego dobra.

Ze względu na istotne różnice związane z ochroną majątkowych praw autorskich i praw na dobrach własności przemysłowej, wskazane jest oddzielne potraktowanie tych zagadnień.

### **Prawa na dobrach własności przemysłowej na przykładzie wynalazku**

Z chwilą stworzenia wynalazku powstaje prawo twórcy do ubiegania się o ochronę patentową. Jest to tak zwane prawo do patentu. Zatem samo stworzenie wynalazku nie wiąże się jeszcze z powstaniem bezwzględnego prawa podmiotowego dającego możliwość wyłącznego korzystania z wynalazku. Prawo takie – prawo z patentu – powstanie, jeżeli osoba uprawniona do patentu zdecyduje się ubiegać o taką ochronę i uzyska ją w drodze formalnej procedury przed Urzędem Patentowym RP. Na tym etapie rozważań skupmy się na uprawnionym do patentu.

We wszystkich porządkach prawnych przewiduje się możliwość odstępstwa od zasady w myśl której prawo do patentu przysługuje twórcy. Prawo ubiegania się o ochronę może przysługiwać innej osobie albo na podstawie umowy zawartej przez twórcę z inną osobą, albo z mocy stawy. Jeżeli chodzi o przypadek umownego przeniesienia prawa (na przykład na uczelnię), to jest to naturalna konsekwencja zbywalnego charakteru prawa. Uprawniony *ex lege* twórca może je przenieść w drodze umowy, która pod rygorem nieważności musi być sporządzona na piśmie. Wówczas nabywca staje się uprawnionym *ex contractu*. Z punktu widzenia niniejszej analizy więcej uwagi należy poświęcić drugiemu przypadkowi, a więc sytuacji, w której uprawnionym z mocy ustawy jest kto

---

<sup>17</sup> A. Nowicka [w:] *System Prawa Prywatnego...op.cit*, s. 77.

<sup>18</sup> A. Nowicka [w:] *System Prawa Prywatnego...op.cit* i przywołane tam orzeczenie Sądu Najwyższego V CK 391/02.

inny niż twórca. Jest to przypadek tzw. wynalazku pracowniczego, który jest jedynym wyjątkiem ustawowym od zasady przyznającej pierwotne prawo twórcy. Niezależnie od tego, ustawodawca przyznaje przedsiębiorcy, w pewnych ustawowo przewidzianych przypadkach i w ustawowo przewidzianym zakresie, prawo do korzystania z wynalazku – czyli tak zwaną licencję ustawową.

### ***Wynalazek pracowniczy***

Artykuł 11 ust. 3 pwp stanowi, że w razie dokonania wynalazku w wyniku wykonywania przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy albo z realizacji innej umowy, prawo do uzyskania wynalazku przysługuje pracodawcy lub zamawiającemu, chyba że strony ustaliły inaczej.

Zatem o wynalazku pracowniczym możemy mówić, gdy twórcą jest osoba, która:

- dokonała wynalazku w wyniku wykonania swoich obowiązków wynikających ze stosunku pracy albo
- dokonała wynalazek w wyniku realizacji innej umowy cywilnoprawnej.

We wskazanych wyżej sytuacjach ustawodawca uznał, że względ na interes pracodawcy albo zamawiającego wynalazek przemawia za przyznaniem im pierwotnego prawa do uzyskania patentu. To pracodawca zapewnia odpowiednie środowisko pracy, zarówno w znaczeniu środków technicznych (aparatura, specjalistyczny sprzęt), finansowych (granty, stypendia), jak i przede wszystkim otoczenia innych pracowników, dzięki którym możliwa jest wymiana myśli i rozwój pracownika. Możliwe, że gdyby nie te elementy, myśl wynalazcza w ogóle by się nie zrodziła. Również w przypadku innych umów niż rodzące stosunek pracy, interes zamawiającego nie budzi wątpliwości. Jest to przypadek wynalazku zamówionego, zakontraktowanego, którego stworzenie było celem samym w sobie zawarcia umowy. Dokonanie wynalazku jest w istocie realizacją obowiązku wynikającego wprost z umowy. Ponadto, zarówno pracownik, jak i twórca wykonujący wynalazek w ramach innej niż umowa o pracę umowy, otrzymują wynagrodzenie za wykonywanie swoich umownych obowiązków, a więc za stworzenie wynalazku

Wyodrębnienie kategorii wynalazku pracowniczego nie jest żadnym ewenementem w stosunku do innych porządków prawnych. Wszędzie bowiem dostrzega się uzasadniony interes pracodawcy/zamawiającego w przyznaniu mu praw do wynalazku stworzonego w wyniku realizacji umowy, której treścią jest dokonanie tegoż wynalazku. Niemniej jednak, osiągnięcie tego celu następuje w oparciu o różnorodne rozwiązania prawne. W prawie polskim, pracodawca jest uprawniony *ex lege*, automatycznie z chwilą powstania wynalazku pracow-

niczego, bez potrzeby dokonywania jakichkolwiek formalności, bez względu na jego wolę. Tak silnego prawa nie gwarantuje np. ustawodawca niemiecki<sup>19</sup>, który nie czyni odstępstwa od zasady i utrzymuje pierwotne prawo przy twórcy. W odróżnieniu jednak od wynalazków wolnych (do których prawo bez ograniczeń przysługuje twórcy), prawo twórcy do wynalazku pracowniczego doznaje wyraźnego ograniczenia. W ustawowo określonym terminie, do upływu którego rozporządzenie wynalazkiem nie wywołuje skutku wobec pracodawcy, pracodawca może złożyć jednostronne oświadczenia woli wywołujące skutek nabycia prawa do wynalazku. Pracodawca może także nie skorzystać ze swego prawa i złożyć pracownikowi oświadczenie, że uznaje wynalazek za wolny. Twórca odzyskuje wówczas pełną swobodę w dysponowaniu swoim prawem. Zatem, w przeciwieństwie do rozwiązania przyjętego w ustawie polskiej, to pracodawca decyduje czy chce być uprawnionym do wynalazku czy też nie. Warto zwrócić uwagę, że ostatnio wprowadzona nowelizacja ustawy<sup>20</sup> w znaczący sposób wzmocniła pozycję pracodawcy. Do tej pory, po bezskutecznym upływie terminu na złożenie oświadczenia wynalazek stawał się wolny. Obecnie, w razie braku jakiegokolwiek oświadczenia pracodawcy w kwestii praw do wynalazku pracowniczego, po upływie przewidzianego terminu, przyjmuje się, że pracodawca nabył wynalazek. Nie zmienia to faktu, że pracodawca jest wtórnie uprawnionym do wynalazku pracowniczego. Podobne rozwiązanie przyjął ustawodawca norweski<sup>21</sup>.

Bardziej zbliżone rozwiązanie do polskiego, przyjęte zostało we francuskiej ustawie Code de la Propriété Intellectuelle<sup>22</sup>. Podobnie jak w Polsce, prawo do wynalazku pracowniczego przysługuje pracodawcy ex lege, jednak ustawodawca francuski zawęził zakres wynalazków, które z mocy prawa przysługują pracodawcy. Z kolei w stosunku do wynalazków powstałych w trakcie wykonywania obowiązków pracownika, wynalazków związanych z zakresem działalności przedsiębiorstwa i ogólnie mówiąc, powstałych przy pomocy przedsiębiorcy pracodawcy francuskiemu przysługuje, na określonych warunkach i w określonym terminie, uprawnienie do uzyskania prawa do wynalazku lub korzystania z wynalazku chronionego patentem. Natomiast na gruncie polskiej ustawy, prawo własności przemysłowej w przypadku udzielenia pomocy w dokonaniu

---

<sup>19</sup> Gesetz über Arbeitnehmererfindungen z 25 lipca 1957 z późniejszymi zmianami.

<sup>20</sup> Gesetzes zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts z 31 lipca 2009 r., która weszła w życie 1 października 2009 r.

<sup>21</sup> Art. 4 norweskiej ustawy o prawach pracowników do wynalazków No 21, z 17 kwietnia 1970, z późniejszymi zmianami, dostępny na stronie: <http://www.lovdata.no/all/hl-19700417-021.html>

<sup>22</sup> Code de la Propriété Intellectuelle art. L611-7.



wynalazku, przedsiębiorcy przysługuje jedynie licencja niewyłączna na korzystanie z wynalazku, przysługująca ex lege z chwilą powstania wynalazku.

Z powyższych uwag można wyciągnąć wniosek, że ustawodawca polski przyjął dość rygorystyczne rozwiązanie, przyznając pracodawcy pierwotnie, z mocy ustawy, prawo do wynalazku pracowniczego oraz licencję na korzystanie z wynalazku stworzonego przy pomocy przedsiębiorcy. Stwarza to wrażenie korzystniejszej pozycji pracodawcy w porównaniu z innymi systemami prawa. W rzeczywistości wrażenie to jest złudne, a osiągnany w praktyce efekt jest niemal tożsamy z rozwiązaniami innych państw zachodnioeuropejskich. Co więcej, prawo niemieckie i francuskie daje pracodawcy możliwość doprowadzenia do przeniesienia prawa do wynalazku niezależnie od woli twórcy w sytuacji, gdzie ustawodawca polski przyznaje jedynie ustawową licencję na korzystanie z wynalazku. W zasadzie wszystkie systemy prawne gwarantują prawo do wynalazków pracowniczych pracodawcom, na tyle, na ile jest to uzasadnione interesem stron. To, czy jest to prawo uzyskane pierwotnie, czy nabyte wtórnie w drodze realizacji uprawnienia pracodawcy, nie ma większego znaczenia. Oczywiście jest, że jeżeli pracodawca jest zainteresowany wynalazkiem, to z żądania przeniesienia prawa skorzysta i będzie w takiej samej sytuacji prawnej jak uprawniony ex lege, a jeżeli nie jest zainteresowany eksploatacją wynalazku, to nawet gdyby prawo to przysługiwało mu z mocy prawa, to po prostu z wynalazku nie będzie korzystał. Nic też nie stoi na przeszkodzie skorygowania postanowień ustawowych umową - wskazaniu uprawnionego i zakresu przysługujących mu praw do wynalazku. Wszystkie bowiem wyżej przytoczone regulacje mają charakter dyspozytywny. W rezultacie, pomimo odmiennych regulacji ustawowych, uprawnionym do wynalazków stworzonych na uczelniach są właśnie uczelnie.

Wziąwszy pod uwagę, że większość wynalazków powstaje w ramach stosunku pracy, a uczelnie stanowią sprzyjające środowisko dla tworzenia nowych rozwiązań technicznych, regulacja wynalazku pracowniczego ma niezwykle istotne znaczenie z punktu widzenia praw uczelni do dóbr niematerialnych. Warto przy tym zwrócić uwagę na ewolucję jaka dokonała się w podejściu ustawodawców państw obcych do podmiotu uprawnionego do dóbr niematerialnych stworzonych na uczelniach – od uznawania rozwiązań pracowników naukowych za tzw. wynalazki wolne, to jest należące do twórcy, aż do obserwowanej w ostatnich latach tendencji przyznawania jak najszerszych praw uczelniom<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Zob. niemiecka ustawa o wynalazku pracowniczym, która bardzo długo wyłączała wynalazki stworzone przez profesorów i asystentów w ramach pracy z kategorii pracowniczych. Dopiero nowelizacja z 2002 r. doprowadziła do uznania takich wynalazków za pracownicze z uwzględnieniem odrębności wynikających z charakteru i potrzeb pracy naukowej (możliwość publikacji, ko-

Przyjrzyjmy się zatem dwóm podstawom przewidzianym w polskiej ustawie prawa własności przemysłowej, z których może wyniknąć wynalazek pracowni- czy. W spektrum zainteresowania uczelni leży, co oczywiste, regulacja dotyczą- ca wynalazków powstałych na podstawie stosunku pracy, ale także drugiej gru- py wynalazków pracowniczych – powstałych w drodze realizacji innych umów. Tutaj, jednostka naukowa może występować zarówno w roli wykonawcy wyna- lazku, jak i w roli zamawiającego.

### ***Wynalazek pracowniczy powstały na podstawie stosunku pracy***

Po pierwsze, zbytym zawężeniem byłoby ograniczenie podstawy powstania tej grupy wynalazków do umowy o pracę. Wprawdzie umowa o pracę jest naj- częstszą podstawą zatrudnienia, niemniej jednak należy pamiętać, że stosunek pracy, w myśl art. 2 kodeksu pracy<sup>24</sup> może również wynikać z powołania, wybo- ru albo mianowania. Te akty mogą jednak rodzić stosunek pracy tylko w usta- wowo przewidzianych przypadkach. O ile mało możliwe, by wynalazek powstał w wyniku realizacji obowiązków ze stosunku pracy na podstawie powołania al- bo wyboru, o tyle stosunek na podstawie mianowania może być już częstym źródłem powstania wynalazku pracowniczego. Zgodnie z ustawą prawa o szkol- nictwie wyższym<sup>25</sup>, nauczyciele akademicy mogą być bowiem zatrudnieni na podstawie stosunku mianowania.

Po drugie, kluczowe dla stwierdzenia, czy dany wynalazek ma charakter pra- cowniczy, jest określenie zakresu obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Problem interpretacji, czy realizacja danego wynalazku mieści się w ramach obowiązków pracownika powstaje szczególnie w sytuacji szerokiego lub nie- ostrego określenia obowiązków, co ma miejsce w przypadku pracowników na- ukowych. Pytanie sprowadza się do tego, czy obowiązek stworzenia wynalazku musi być przewidziany w umowie wprost. Wydaje się, że niekoniecznie. Wy- starczy, by z zakresu obowiązków wynikało, że umowa obejmuje aktywność twórczą<sup>26</sup>, a specyfika zawodu lub stanowisko pozwalały na domniemanie, że praca badawcza i wynalazczość wpisane są w obowiązki pracownika. Tak

---

rzystania z wynalazku w celu nauczania oraz prowadzenia dalszej działalności naukowej – zob. art. 24 tej ustawy).

<sup>24</sup> Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. tekst jednolity Dz. U. 1998 nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami.

<sup>25</sup> Ustawa z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365), art. 118.

<sup>26</sup> M. du Vall, *Prawo patentowe*, Warszawa 2008, Wolters Kluwer Business, s. 223.

z pewnością jest w przypadku pracowników naukowych uczelni<sup>27</sup>. Tym bardziej, że regulaminy uczelni precyzują często, że wykonywanie obowiązków obejmuje stworzenie dobra w ramach działalności statutowej, badań własnych, projektów uczelnianych, a także stworzenie dobra w czasie trwania stypendium naukowego, grantu uczelnianego lub urlopu naukowego.<sup>28</sup> Stąd też można przyjąć, że w zasadzie niemal każdy wynalazek stworzony przez pracownika naukowego, poza wyjątkami, kiedy rzeczywiście nie będzie miał związku z dziedziną, jaką naukowiec się zajmuje w jednostce naukowej, będzie rezultatem wykonania obowiązków pracowniczych, ergo będzie należał do uczelni.

Ogólnie można powiedzieć, że na gruncie polskiego porządku prawnego prawa na dobrach własności przemysłowej stworzonych na uczelniach przez pracowników naukowych przysługują uczelniom. Inaczej należy podejść do pracowników nienaukowych, osób niezatrudnionych a wykonujących badania na uczelni, studentów, stażystów, doktorantów – dobra przez nich stworzone będą przysługiwały jednostkom naukowym tylko wtedy, gdy będzie to wynikało wprost z umowy, a więc będzie to przypadek wtórnego nabycia prawa. Regulaminy uczelni, a co za tym idzie umowy między uczelnią a tymi podmiotami zmierzają do przyznania możliwie szerokich praw uczelniom również w przypadku niepracowniczych dóbr niematerialnych.

### ***Wynalazek powstały w wykonaniu innej umowy cywilnoprawnej***

W przypadku tej grupy wynalazków pracowniczych, obowiązek dokonania wynalazku musi wyraźnie wynikać z umowy. Są to wynalazki zakontraktowane, wykonane na zamówienie. Nie jest zatem wynalazkiem pracowniczym taki, który wyniknie w sposób nieoczekiwany, nieplanowany przy wykonywaniu obowiązków umownych albo który powstał jedynie przy okazji wykonywania zobowiązania. W regulaminach uczelni rozszerza się zakres praw uczelni również na takie wynalazki, jednak trzeba mieć na uwadze, że nie są to wynalazki pracownicze w świetle artykułu 11 ust. 3 p.w.p. i prawa do nich nie przysługują ex lege uczelni. Podstawą nabycia praw do takich wynalazków będzie umowa zawarta z twórcą, a więc wtórne nabycie praw.

---

<sup>27</sup> Obowiązek taki wynika również z ustawy prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r., Dz. U. z 2005 nr 164, poz. 1365, ze zm., art. 111.

<sup>28</sup> Regulamin korzystania z własności intelektualnej w Politechnice Łódzkiej, jak i Regulamin – Zasady dotyczące własności intelektualnej i ochrony prawnej dóbr intelektualnych w Uniwersytecie Jagiellońskim.

Najczęściej wynalazki pracownicze będą przedmiotem umowy o dzieło albo umowy, do której stosuje się odpowiednio przepisy o umowie zlecenia<sup>29</sup>. Jednostka naukowa może zarówno wystąpić w roli wykonawcy albo zamawiającego wykonanie wynalazku. Jeżeli jest zamawiającym, to prawa do wynalazku przysługują jej *ex lege* na mocy regulacji ustawowej. A *contrario*, gdy role są odwrotne i uczelnia jest twórcą rozwiązania technicznego, prawa do takiego rozwiązania przysługują *ex lege* podmiotowi zamawiającemu. Regulaminy uczelni zmierzają jednak do takiego ukształtowania praw, by w każdej sytuacji, gdy zaangażowane są środki uczelni, prawa do dobra własności przemysłowej przysługiwały jednostce naukowej. Oczywiście nie zawsze jest to możliwe ze względu na całokształt okoliczności - wymagania zamawiającego, innych praw i obowiązków stron, itp. Możliwości kształtowania praw jest zresztą wiele – uczelnia może uzyskać prawo do wynalazku pod warunkiem udzielenia zamawiającemu licencji wyłącznej/niewyłącznej, odpłatnej/nieodpłatnej na korzystanie z wynalazku; albo odwrotnie, to zamawiającemu zgodnie z przepisem o wynalazku pracowniczym będzie przysługiwało prawo, jednak zobowiąże się do przyznania uczelni nieodpłatnej licencji na korzystanie z rozwiązania.

Jak można zorientować się z powyższych uwag, regulacja dotycząca wynalazku pracowniczego ma charakter dyspozytywny. Ustawodawca zostawił stronom pewien margines swobody odmiennego ukształtowania swych praw. Nie obejmuje ona jednak możliwości innego określenia okoliczności, w jakich wynalazek musi powstać, by być wynalazkiem pracowniczym. Pojęcie wynalazku pracowniczego nie podlega dyspozycji stron. Nieważne byłoby zatem postanowienie, że wynalazkiem pracowniczym będzie wynalazek pracownika w ogóle niezwiązany z pracą albo powstały w sytuacji, gdy pracodawca jedynie udzielił pomocy w jego dokonaniu. Swoboda stron odnosi się jedynie do możliwości wskazania podmiotu uprawnionego do wynalazku. Strony mogą zatem powrócić do zasady, w myśl której uprawnionym do wynalazku pracowniczego jest twórca, mogą określić udział we współwłasności prawa albo pracodawca może wskazać osobę trzecią uprawnioną do wynalazku. Jest to już jednak wtórne nabycie praw, *ex contractu*, które należy traktować jak zrzeczenie się z góry przez pracodawcę/zamawiającego ekspektatywy prawa do mającego powstać wynalazku pracowniczego<sup>30</sup>. Regulaminy uczelni chroniąc prawa uczelni do wynalazczości pracowniczego przewidują jednak, że każde odstępstwo od przyznania prawa do pracowniczego dobra niematerialnego uczelni wymaga dodatkowej akceptacji Rektora<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Nie będzie to natomiast umowa zlecenia, której przedmiotem musi być czynność prawna. Dokonania wynalazku w żadnym razie nie można zakwalifikować jako czynność prawną.

<sup>30</sup> M. du Vall, *Prawo patentowe...* op.cit., s. 223.

<sup>31</sup> Regulamin UJ, §2 ust. 7.

### ***Wynalazek stworzony przy pomocy uczelni***

Od wynalazków pracowniczych należy odróżnić wynalazki stworzone przy pomocy przedsiębiorcy. W wielu porządkach prawnych ustawodawca przewidział szczególną regulację odnoszącą się do wynalazków stworzonych przez pracownika przy udziale pracodawcy (np. Stany Zjednoczone, Francja). Są to sytuacje, które nie uzasadniają przyznania aż tak daleko idących praw pracodawcy jak w przypadku wynalazku pracowniczego, ale jednak nie pozwalają w ogóle pominąć jego praw ze względu na wpływ na stworzenie wynalazku. Analiza prawnoporównawcza każe wyróżnić dwa modele – albo model przyznający określone uprawnienia z mocy prawa z chwilą powstania wynalazku, albo model pozwalający pracodawcy uzyskać pewne prawa w sposób wtórny, zależnie od jego woli.

Rozwiązanie według pierwszego modelu zostało przyjęte w Stanach Zjednoczonych, gdzie orzecznictwo wypracowało tzw koncepcję *shop right*<sup>32</sup> - ustawowej licencji niewyłącznej, nieodpłatnej, przyznanej z mocy prawa pracodawcy w zamian za pomoc w dokonaniu wynalazku. Pomoc w dokonaniu wynalazku w orzecznictwie amerykańskim rozumiana jest bardzo szeroko.

Rozwiązanie według drugiego modelu przyjął ustawodawca francuski. W stosunku do wynalazków stworzonych przez pracownika dzięki znajomości lub użyciu technik lub środków specyficznych dla przedsiębiorstwa pracodawca może, na określonych prawem warunkach, uzyskać prawo do wynalazku albo prawo korzystania z całości lub części praw wynikających z patentu chroniącego wynalazek pracownika. Nie jest to pierwotne uzyskanie prawa *ex lege*, ale wtórne nabycie prawa zależne od decyzji pracodawcy i to w zakresie wynikającym z jego woli. Sytuacje powstania wynalazku przy pomocy przedsiębiorcy, które uzasadniają przyznanie pewnych praw pracodawcy rozumiane są dość szeroko, co wzmacnia pozycję tego ostatniego. Poza wspomnianym przypadkiem, stawa francuska rozszerza uprawnienia pracodawcy na wynalazki dokonane przez pracownika w trakcie wykonywania swoich zadań lub wynalazki związane z przedmiotem działalności przedsiębiorstwa.

Ustawodawca polski wybrał pierwsze ze wskazanych rozwiązań. Zgodnie z brzmieniem art. 11 ust 5 p.w.p., „w razie dokonania wynalazku przez twórcę przy pomocy przedsiębiorcy, przedsiębiorca ten może korzystać z tego wynalazku we własnym zakresie. W umowie o udzielenie pomocy strony mogą ustalić, że przedsiębiorcy przysługuje w całości lub w części prawo do uzyskania patentu”.

---

<sup>32</sup> Zob. *United States v. Dubilier Condenser Corp.* 289 U.S. 179, 188 (1933).

Warunkiem przyznania prawa do korzystania z wynalazku we własnym zakresie jest udzielenie pomocy w dokonaniu wynalazku. Może ona przybrać różną formę – finansową, rzeczową, merytoryczną. Ważne jednak by była istotna i niezbędna do dokonania wynalazku. Nie może być to przy tym pomoc powszechnie dostępna – samo umożliwienie korzystania z łatwo dostępnych zbiorów bibliotecznych i komputerów nie jest wystarczające.

Jeśli chodzi o zakres podmiotowy tej regulacji, na wstępie wyjaśnić należy, że art. 3 ust. 2 p.w.p. przewiduje, iż przepisy dotyczące przedsiębiorcy stosuje się odpowiednio do osób prowadzących działalność inną niż gospodarcza, a także do jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej. Zatem regulacja dotycząca pomocy udzielonej przez przedsiębiorcę będzie aktualna w odniesieniu do instytucji naukowych. Po wtóre, na uwagę zasługuje posłużenie się przez ustawodawcę pojęciem „przedsiębiorca”, a nie „pracodawca”. Ustawodawca nie ogranicza zakresu podmiotowego do pracodawcy, co więcej, twórca nie musi być związany żadną umową z udzielającym pomocy. Pomoc ma zatem charakter czynności czysto faktycznej, która wywołuje z mocy prawa skutek w postaci przyznania uprawnienia określonego w art. 11 ust. 5.

Prawo do wynalazku stworzonego przy pomocy innego podmiotu przysługuje *ex lege* twórcy. Zostało ono jednak obciążone uprawnieniem uczelni do korzystania z wynalazku, ale tylko we własnym zakresie. Jest to ustawowa, niewyłączna licencja na korzystanie z wynalazku, ale odmiennie niż w Stanach Zjednoczonych, o charakterze odpłatnym.

Ustawodawca przyznał stronom możliwość innego ukształtowania praw, a mianowicie strony mogą np. rozszerzyć zakres korzystania albo ustalić, że na udzielającego pomoc przejdzie w całości prawo do wynalazku. W rezultacie strony mogą uzyskać efekt podobny, jaki ustawodawca przewidział w przypadku wynalazku pracowniczego, tyle że tutaj prawo do wynalazku wynikać będzie z umowy, a nie z mocy ustawy, a zakres tego prawa będzie zależał od uzgodnień stron. W praktyce uczelni, takie rozszerzenie uprawnień przewidują regulaminy. W założeniu, każdy wynalazek stworzony przy większej niż incydentalna pomocy uczelni, bez względu na to, czy twórcą jest pracownik czy inna osoba, ma przysługiwać uczelni. Nie zmienia to faktu, że zakres tych praw może być różny i będzie zależał od zakresu pomocy i pozycji stron.

### ***Wynalazki powstałe w wyniku finansowania ze środków publicznych oraz współpracy naukowo badawczej***

W odniesieniu do dóbr niematerialnych powstałych w wyniku badań finansowanych ze środków publicznych (w tym także programów międzynarodowych i wspólnotowych), ustawodawca polski przewidział ogólną zasadę wynikającą

z art. 16 ustawy o zasadach finansowania nauki<sup>33</sup>, że w razie dokonania wynalazku, wzoru użytkowego lub wzoru przemysłowego w wyniku prac lub zadań finansowanych przez Ministra, prawa do wspomnianych dóbr własności przemysłowej przysługują podmiotowi, któremu Minister przyznał środki na naukę, chyba że umowa między Ministrem a podmiotem otrzymującym środki finansowe na naukę albo decyzja o przyznaniu środków stanowią inaczej. Jest to regulacja szczególna, przyznająca prawa do dóbr niematerialnych ex lege podmiotowi, który uzyskał środki publiczne na finansowanie badań, bez względu, czy twórcą był pracownik danej jednostki. Zatem kryterium przyznania praw jednostce naukowej stanowi nie fakt zakwalifikowania dobra jako wyniku twórczości pracowniczej, ale fakt finansowania badań przez ministra. Podobne rozwiązanie od dawna funkcjonuje w Stanach Zjednoczonych. Tak zwany Bayah Dole Act<sup>34</sup> co do zasady prawo do wynalazku dokonanego w ramach rządowego finansowania przyznaje uniwersytetowi.

W praktyce, ze względu na duże znaczenie takich badań i zaangażowanie środków publicznych, kwestie praw do dóbr niematerialnych szczegółowo określone są w umowach będących podstawą przyznania środków. Najczęściej powtarzają one regulację ustawową przewidując przyznanie praw uczelniom (przykładowo Regulamin Politechniki Łódzkiej wprost stanowi w §4 ust. 2, że prawa do dóbr powstałych przy realizacji umów finansowanych lub współfinansowanych przez organy administracji centralnej i rządowej, m.in. projekty badawcze indywidualne, zamawiane i celowe, należą do uczelni w całości lub części, jeśli umowa nie stanowi inaczej). W stosunku do dóbr stworzonych w wyniku realizacji umów o wykonanie prac badawczych, rozwojowych, usługowych, wdrożeniowych zamawianych przez przedsiębiorców i inne podmioty zewnętrzne sytuacja wygląda analogicznie, jak wskazana wyżej – prawa będą przysługiwały uczelni chyba, że umowa stanowi inaczej.

Specyficzne problemy powstają, gdy drugą stroną umowy o współpracy naukowej jest także jednostka naukowa. Trzeba mieć na uwadze, że pracownicy naukowcy każdej z jednostek mogą być związani regulaminami ich macierzystych

---

<sup>33</sup> Ustawa z 30 kwietnia 2010 o zasadach finansowania nauki, Dz. U. Nr 96, poz. 615. Ustawa wchodzi w życie 1 października 2010 r.

<sup>34</sup> Bayah-Dole Act z 1980 r, zmieniony w 1984 r, obejmuje artykuły §200 - §212 Tytułu 35 Kodeksu Stanów Zjednoczonych. dostępny na stronie: <http://www.law.cornell.edu/uscode/35> Bayah-Dole Act, czyli statut „Prawa do wynalazków stworzonych przez organizacje non profit i małe przedsiębiorstwa w wyniku grantów, umów i porozumień o współpracy” jest wyrazem federalnej polityki patentowej i licencjonowania zachęcającej instytucje naukowe i małe przedsiębiorstwa do bliskiej współpracy we wdrażaniu rozwiązań powstałych przy udziale środków rządowych. Co do zasady, Bayh-Dole Act daje możliwość uniwersytetowi zachowania tytułu do wynalazku dokonanego w ramach rządowego finansowania. Praw tych uczelnia nie może przenieść na inny podmiot bez zgody agencji rządowej.

uczelnia, które regulują prawa do dóbr niematerialnych stworzonych przez ich pracowników. Mając na uwadze dobro współpracy, uczelnie zazwyczaj łatwo dochodzą do porozumienia. Przykładowo na uczelniach w Stanach Zjednoczonych przyjmuje się powszechnie, że w przypadku wynalazku powstałego w wyniku współpracy naukowej, prawo do rozwiązania technicznego przysługuje jednostkom macierzystym wspólnie.<sup>35</sup> Inną sprawą jest udział w prawie tych jednostek, co najprawdopodobniej będzie zależało od wkładu poszczególnych pracowników uczelni w stworzenie dobra. Podobnie jest w przypadku naukowca wizytującego, który dokonał wynalazku na uczelni przyjmującej. Warto zwrócić uwagę, że Uniwersytet Stanforda w formularzu podpisywanym przez jednostkę macierzystą, przyjmującą naukowca wizytującego<sup>36</sup> zobowiązuje go do przeniesienia praw do wynalazków wspólnie, na instytucję macierzystą i Uniwersytet Stanforda, jako uczelnię przyjmującą. Dodatkowo, umowa musi uregulować sposób postępowania z informacjami poufnymi należącymi do instytucji macierzystej, które przyjezdny naukowiec posiada. Na Stanford przyjęto bardzo proste rozwiązanie – naukowiec wizytujący zobowiązuje się nie wykorzystywać informacji tajnych, które posiada, ale i również nie udzielać konsultacji ani świadczyć pracy z wykorzystaniem informacji niejawnych na rzecz instytucji macierzystej w okresie współpracy z uczelnią przyjmującą.

Umowy o wykonanie prac badawczych powinny być przy tym tak konstruowane, by zapewnić pracownikom uczelni prawo do publikacji ich efektów. Wiąże się z charakterem pracy naukowej na uczelniach.

### ***Prawo autorskie, utwór pracowniczy***

Cechą charakterystyczną autorskiego prawa majątkowego, w odróżnieniu do praw na dobrach własności przemysłowej jest to, że dla jego powstania nie wymaga się spełnienia jakichkolwiek formalności<sup>37</sup>. Powstaje ono ex lege, z chwilą ustalenia utworu w jakiegokolwiek postaci. Nie ma zatem problemu czy i jak chronić utwór, gdyż prawo autorskie powstaje niezależnie od woli twórcy.

---

<sup>35</sup>Formularz umowy o współpracy zawieranej przez Uniwersytet Stanforda: <http://www.stanford.edu/group/ICO/forms/index.htm>

<sup>36</sup>Przykład umowy podpisywanej przez osoby mające wcześniejsze zobowiązania co do ujawniania i przekazania praw do dóbr własności intelektualnej, dostępnej na stronie <http://www.stanford.edu/dept/DoR/rph/su18A.html>

<sup>37</sup>Swego rodzaju odstępstwem jest przewidziana przez prawo Stanów Zjednoczonych możliwość rejestrowania praw autorskich. W tym celu utworzony został Amerykański Rejestr Praw Autorskich (The U.S. Register of Copyrights) administrowany przez Urząd Praw Autorskich (U.S. Copyright Office). Wprawdzie rejestracja nie jest przesłanką powstania prawa autorskiego, które istnieje niezależnie od jakichkolwiek formalności wraz z utrwaleniem pomysłu, daje jednak możliwość lepszej i łatwiejszej ochrony swego prawa.



Co innego, że twórca nie ma obowiązku egzekwowania ochrony. Jest to przy tym prawo podmiotowe bezwzględne, nieograniczone terytorialnie, a jego ochrona jest nieodpłatna. Autorskie prawa majątkowe obejmują zgodnie z art. 17 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych: 1) prawo wyłącznego korzystania z utworu na wszystkich polach eksploatacji, 2) prawo do rozporządzania utworem na wszystkich polach eksploatacji, 3) prawo wynagrodzenia za korzystanie z utworu. W odróżnieniu od praw osobistych, autorskie prawa majątkowe są ograniczone w czasie (co do zasady trwają 70 lat od śmierci twórcy), zbywalne, dziedziczne.

Jak już zostało powiedziane, prawo do utworu co do zasady przysługuje ex lege twórcy lub współtwórcom. Zatem naukowiec tworzący utwór, ma do niego pełnię praw majątkowych, które powstają z chwilą stworzenia i ustalenia utworu.<sup>38</sup> Nie w każdym jednak przypadku uzasadnione jest przyznanie prawa do wyłącznego korzystania z utworu twórcy. Ustawodawca dostrzegł te sytuacje, wprowadzając wyjątki: pierwszy dotyczy utworu zbiorowego – autorskie prawa majątkowe przysługują producentowi lub wydawcy, a do poszczególnych części mających samodzielne znaczenie – ich twórcom<sup>39</sup>; drugi, odnosi się do pracowniczego programu komputerowego – do którego prawa przysługują pracodawcy. Na uwagę zasługuje także szczególna regulacja tzw. utworów pracownicznych. Podkreślić przy tym należy, że odstępstwo od zasady możliwe jest tylko w ustawowo przewidzianych przypadkach, nigdy natomiast w drodze czynności prawnej. Inną sprawą jest przeniesienie prawa do utworu w drodze umowy, ale podmiot taki jest uprawnionym wtórnie, *ex contractu*.

### ***Utwór pracowniczy***

Szczególnym przypadkiem, który wprawdzie nie stanowi odstępstwa od zasady w myśl której prawo majątkowe ex lege należy do twórcy, ale statuuje szczególny sposób uzyskania praw majątkowych przez pracodawcę jest tzw. utwór pracowniczy. Utwór pracowniczy to utwór stworzony przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Należy zwrócić uwagę, że utwór pracowniczy może powstać wyłącznie na podstawie stosunku pracy. Nie obejmuje zatem, jak to jest w przypadku wynalazków pracownicznych, utworów powstałych w wykonaniu obowiązków wynikających z innych umów. Niektóre regulaminy uczelni rozszerzają jednak katalog utworów do których prawa

---

<sup>38</sup> Takie zapisy znaleźć też można w regulaminach uczelni, ale co oczywiste, nie one statuuja prawa twórcy, lecz ustawa. Jest to zatem zabieg informujący strony o prawach do utworu.

<sup>39</sup> Art. 11 ustawy o prawie autorskim.

powinna uzyskać uczelnia również na takie utwory<sup>40</sup>. Nie zmienia to faktu, że nie stają się one utworami pracowniczymi w myśl ustawy.

Autorami utworów pracowniczych będą szczególnie często pracownicy naukowi uczelni. Wiąże się to z dość szeroko rozumianym zakresem pracowniczych obowiązków tej grupy zawodowej, które obejmują nie tylko dydaktykę, ale również twórczą pracę naukową (publikacje, opracowania naukowe, monografii itp.).

Ustawodawca nie traktuje tej kategorii utworów jednolicie, przewidując od wyjściowej regulacji utworu pracowniczego, odstępstwa odnoszące się do pracowniczych utworów naukowych na uczelniach (art. 15) oraz pracowniczych programów komputerowych (art. 74 ust. 3).

### ***Pracowniczy utwór nienaukowy***

Zgodnie z art. 12 ustawy o prawie autorskim, jeżeli ustawa lub umowa nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. U podstaw regulacji utworu pracowniczego, podobnie jak w przypadku wynalazku pracowniczego, leży konflikt na linii pracodawca-pracownik. Z jednej strony konfliktu stoi pracownik, który w utworze uzewnętrzniał własne przemyślenia, uczucia nadając im niepowtarzalną formę wyrazu wobec czego trudno odmówić mu praw do owocu własnej twórczości. Z drugiej strony stoi pracodawca, który de facto zapłacił pracownikowi za stworzenie utworu, skoro powstanie utworu jest wynikiem wykonania obowiązków ze stosunku pracy. Motywem, dla którego pracodawca wszedł w stosunek pracy, była właśnie twórczość pracownika. W przeciwieństwie do wynalazku pracowniczego, ustawodawca nie przyznał prawa pracodawcy automatycznie, z chwilą stworzenia utworu, ale obrał inne rozwiązanie. Przyjrzyjmy się zatem sposobowi nabycia prawa do utworu pracowniczego, zakresowi prawa uzyskanego przez pracodawcę oraz odstępstwach, jakie przewidział ustawodawca dla poszczególnych kategorii utworów pracowniczych.

Przepis art. 12 przyznaje pracodawcy możliwość nabycia pewnych praw majątkowych w stosunku do utworu pracowniczego niezależnie od woli, a nawet wbrew woli twórcy. Skutek przejścia praw ustawodawca związał się z oświadczeniem pracodawcy o przyjęciu utworu, przy czym pracodawca nie musi zdawać sobie nawet sprawy z ustawowych konsekwencji tego oświadczenia<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Zob. Regulamin Politechniki Łódzkiej §2.

<sup>41</sup> A. Nowicka [w:] *System Prawa Prywatnego... op.cit.*, s. 93.

Przejście praw następuje wraz z przyjęciem utworu automatycznie i co warto podkreślić, o ile strony nie ustaliły inaczej, obejmuje ono także przejście własności przedmiotu na którym utwór utrwalono<sup>42</sup>. Jest to zatem pochodne nabycie praw, *ex lege*, lecz nie z chwilą powstania utworu. Moment ten jest odroczone do chwili przyjęcia utworu. Przyjęcie utworu należy traktować jak oświadczenie woli złożone drugiej osobie. Dla wywołania skutków prawnych musi dojść do wiadomości pracownika, przy czym jak każde oświadczenie woli, może być wyrażone przez każde zachowanie przejawiające tę wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.), a więc także w sposób dorozumiany. Co oczywiste, oświadczenie pracodawcy o przyjęciu utworu może najwcześniej być dokonane z chwilą otrzymania przez niego wiadomości o powstaniu utworu pracowniczego. Zazwyczaj pracodawca dowiadyuje się o tym w momencie dostarczenia przez pracownika dzieła, chociaż możliwa jest sytuacja, że pracodawca dowie się o jego istnieniu z innych źródeł. Niemniej jednak liczenie, że pracodawca w jakiś sposób uzyska informację o istnieniu utworu może niekiedy zwieść na manowce. Dlatego tak ważne jest, by skutecznie zachęcić pracownika i uświadomić mu konieczność informowania pracodawcy o dokonanych dziełach. Prawo bowiem do utworu, co trzeba jeszcze raz podkreślić, powstaje *ex lege* na rzecz twórcy i nie nastąpi jego przejście na mocy art. 12 dopóty, dopóki nie będzie oświadczenia o przyjęciu. Stąd też słuszna jest praktyka uczelni, by podkreślać w regulaminach dotyczących własności intelektualnej obowiązek pracownika o zgłaszaniu stworzonych dóbr właściwemu kierownikowi jednostki. Wskazane jest, by regulaminy oraz umowy o pracę regulowały zagadnienia związane z dostarczeniem utworu i jasno określały sankcje związane z niedopełnieniem tego obowiązku<sup>43</sup>. Ułatwieniu tego zadania, a także usystematyzowaniu danych służą formularze zgłoszeniowe dóbr intelektualnych funkcjonujące na uczelniach wyższych.

Od woli pracodawcy zależy, czy uzna utwór za przydatny i go przyjmie, czy podejmie decyzję o nieprzyjęciu, czy też uzależni przyjęcie utworu od dokonania określonych zmian w wyznaczonym terminie. By usunąć stan niepewności ustawodawca przewidział 6-miesięczny termin na podjęcie odpowiedniej decyzji. W razie bezskutecznego upływu tego terminu przyjmuje się, że pracodawca przyjął utwór bez zastrzeżeń. Choć strony mogą przewidzieć inny termin w umowie, regulaminy uczelni zazwyczaj utrzymują 6-miesięczny termin liczony od dostarczenia utworu. Zatem w razie milczenia pracodawcy, prawa do utworu

---

<sup>42</sup> W przypadku przejścia autorskich praw majątkowych w drodze umowy, art. 52 ust 2 przewiduje, że nie powoduje ono przeniesienia na nabywcę własności egzemplarza utworu, o ile strony nie postanowiły inaczej.

<sup>43</sup> Regulamin Uniwersytetu Jagiellońskiego w §12 szczegółowo reguluje procedurę zgłoszenia utworu, podobnie czyni to Regulamin Politechniki Łódzkiej w § 6.

pracowniczego w zakresie określonym w art. 12 prawa autorskiego przechodzą na pracodawcę po upływie 6 miesięcy od zawiadomienia go o stworzeniu utworu.

Jeśli chodzi o zakres nabywanych przez pracodawcę majątkowych praw autorskich, ustawodawca wyraźnie go ograniczył do praw wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. W pozostałym zakresie, uprawnionym pozostaje twórca. Możliwa jest zatem sytuacja, że strony wyraźnie wskażą zakres nabywanych praw ( np. określą pola eksploatacji), wówczas cel umowy, i zamiarów stron będzie wyrażony *expressis verbis*, albo strony będą w tej materii milczały. Wtedy zakres przenoszonych praw trzeba będzie wywieść z całości kształtu okoliczności statuujących cel i zgodnych zamiar stron. Ponieważ art. 12 jest regulacją specjalną ze względu na kwalifikowaną kategorię utworu jaką jest utwór pracowniczy, nie znajdzie tu zastosowania art. 41 ust. 2 ustawy o prawie autorskim stanowiący, że umowa o przeniesienie praw autorskich obejmuje tylko pola eksploatacji wyraźnie w niej wymienione. Tutaj zakres praw, w tym pola eksploatacji, będą wynikały z celu umowy i zgodnego zamiaru stron.<sup>44</sup> Zarówno Regulamin Politechniki Łódzkiej (§5), jak i Regulamin Uniwersytetu Jagiellońskiego (§8) wskazują wyraźnie, że uczelnia nabywa prawa do korzystania z utworu na wszystkich znanych w chwili jego stworzenia polach eksploatacji.

Wraz z nabyciem utworu pracowniczego, na pracodawcy ciąży obowiązek jego rozpowszechnienia, o ile z umowy o pracę wynika że utwór przeznaczony był do rozpowszechnienia. Ustawodawca przewidział dwuletni termin na realizację tego obowiązku (choć strony mogą przewidzieć inny termin). Po bezskutecznym jego upływie, twórca może wyznaczyć na piśmie kolejny odpowiedni termin na dopełnienie obowiązku rozpowszechnienia utworu. Gdyby jednak i tym razem pracodawca nie dokonał rozpowszechnienia utworu pracowniczego, następuje skutek w postaci powrotu praw na rzecz twórcy, włącznie z własnością przedmiotu, na którym utwór utrwalono. Skutek ten powstaje *ex lege*, z chwilą upływu terminu wyznaczonego przez pracownika, bez potrzeby składania jakichkolwiek oświadczeń woli. Przepis ten ma charakter dyspozytywny, zatem strony mogą inaczej określić konsekwencje braku rozpowszechnienia utworu.

Przepis art. 12 ustawy o prawie autorskim nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego. Znajduje on zastosowanie pod warunkiem, że „ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej”. Zatem odstępstwa od powyższej regulacji mogą wynikać bądź to z woli stron, bądź na mocy ustawy. Jeśli chodzi o pierwszy przypadek strony, w ramach swobody umów, mogą samodzielnie ukształtować swoje prawa i obowiązki. Nic nie stoi na przeszkodzie, by odmiennie ure-

---

<sup>44</sup> Por. A. Nowicka [w:] *System Prawa Prywatnego...* op. cit., s. 94.

gulowały moment przejścia praw (np. w chwili powstania utworu) oraz zakresu praw, jakie nabywa pracodawca. Podkreślić jednak należy, że w zakresie w jakim dyspozycja stron wykracza poza granice wskazane w art. 12, mamy do czynienia już nie z przejściem praw na mocy ustawy, ale z umownym nabyciem praw, do którego stosują się przepisy o przejściu autorskich praw majątkowych (rozdział V ustawy o prawie autorskim). Ustawodawca nie przewiduje dodatkowego wynagrodzenia twórcy, który przecież za wykonywanie obowiązków pracowniczych otrzymuje wynagrodzenie na mocy umowy o pracę. Niemniej jednak, regulaminy uczelni przyznają takie dodatkowe wynagrodzenie pracownikowi naukowemu w przypadku uzyskania dochodów przez uczelnie z eksploatacji dzieła jego autorstwa.

Jeśli chodzi natomiast o ustawowe odstępstwa od regulacji przewidzianej w art. 12, to możemy wskazać dwa przypadki: pierwszy, to pracownicze utwory naukowe, drugi, to pracownicze programy komputerowe.

### ***Pracowniczy utwór naukowy***

W ramach utworów pracowniczych ustawodawca wyodrębnił kategorię pracowniczych utworów naukowych, dla której przewidział odrębny reżim prawny. Podstawową zatem kwestią jest rozstrzygnięcie, co to są utwory naukowe, w odróżnieniu od pozostałych - w praktyce uczelni zwanych pracowniczymi utworami nienaukowymi. Ustawodawca nie definiuje tych pojęć, również nie są one określane w regulaminach uczelni. Regulaminy jedynie wymieniają przykładowe utwory nienaukowe, zaliczając do nich wykład, skrypt do nauki studentów, materiały dydaktyczne, kursy i materiały kursowe stworzone na potrzeby nauczania, w tym kursy utrwalone na nośnikach w celu, np. kształcenia na odległość. Chcąc wskazać wspólny mianownik wskazanych utworów, nasuwa się wniosek, że są to utwory stworzone na potrzeby dydaktyczne. A *contratio* utwory o innym charakterze będą należały do grupy pracowniczych utworów naukowych. W doktrynie przyjmuje się, że „są one rezultatem naukowego procesu poznawczego i równocześnie, w swej podstawowej funkcji komunikacyjnej, są zorientowane nie „na siebie”, jak utwory artystyczne, lecz na przedstawienie obiektywnie istniejącej rzeczywistości.<sup>45</sup>

Obowiązki pracownika naukowego postrzegane są dość szeroko i obejmują nie tylko działalność dydaktyczną, ale i rozwój nauki, poszerzanie wiedzy swojej i innych. Powstała wątpliwość, czy w związku ze specyfiką pracy naukowej na uczelniach, prawa pracodawcy przewidziane w art. 12 ustawy o prawie autorskim nie byłyby zbyt silne i nie szłyby zbyt daleko, gdyby odnieść je do wszyst-

---

<sup>45</sup> J. Barta, R. Markiewicz [w:] *Prawo autorskie...* op. cit., s. 217.

kich utworów pracowniczych pracowników naukowych. Inna jest bowiem więź autora z utworem nienaukowym, który musiał niejako go stworzyć, by móc realizować obowiązek dydaktyczny, a inna z utworem naukowym. Te ostatnie są raczej przejawem potrzeby uzewnętrznienia własnych przemyśleń, spostrzeżeń. To, czy naukowiec napisze artykuł, książkę itp. zależy raczej od woli twórczej autora i jego możliwości intelektualnych. Ilość publikacji naukowych jest wyznacznikiem jego aktywności naukowej, jedną z przesłanek uzyskiwania kolejnych tytułów naukowych oraz w konsekwencji warunkiem pozycji i prestiżu w środowisku naukowym. Nikt jednak nie może zarzucić pracownikowi naukowemu, że zbyt mało tworzy i wiązać z tym naruszenia obowiązków ze stosunku pracy. Co innego, gdy zaniedbuje swoje obowiązki dydaktyczne. Dlatego też ustawodawca dość znacznie ograniczył prawa uczelni do pracowniczych utworów naukowych, przewidując dla nich odrębny reżim prawny ujęty w art. 14 ustawy o prawie autorskim.

W stosunku do pracowniczych utworów naukowych, instytucja naukowa nabywa jedynie prawo do pierwszej publikacji utworu naukowego; prawo do korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze oraz udostępniania utworu osobom trzecim w zakresie, w jakim wynika to z uzgodnionego przeznaczenia utworu lub zostało postanowione w umowie.

Regulacja dotycząca prawa pierwszeństwa opublikowania utworu ma charakter dyspozytywny, zatem strony mogą inaczej ukształtować prawa, w tym wyłączyć uzyskanie prawa pierwszej publikacji przez uczelnię, inaczej określić moment jego nabycia albo rozszerzyć zakres praw uczelni. W rzeczywistości, znaczna większość naukowych utworów pracowniczych, jak się wydaje ze względów finansowych, prestiżowych oraz ograniczone możliwości własnych wydawnictw uczelni, publikowana jest bez udziału instytucji naukowych. Regulaminy uczelni wychodząc naprzeciw przyjętej praktyce, ograniczają swe prawo - Politechnika Łódzka uznaje, że prawo pierwszej publikacji jest spełnione, jeżeli w ciągu miesiąca od zgłoszenia utworu nie zgłosi zamiaru publikacji we własnych wydawnictwach, a twórca dokonując publikacji w innym wydawnictwie, umieści obok nazwiska pełną nazwę „Politechnika Łódzka”. Co ciekawe, Regulamin Uniwersytetu Jagiellońskiego<sup>46</sup> w ogóle ogranicza prawo pierwszeństwa publikacji do programów komputerowych, baz danych, materiałów e-learningowych i dzienników prac badawczych mających postać pracowniczych utworów naukowych. W stosunku do pozostałych utworów naukowych, prawo pierwszej publikacji przysługuje twórcy.

Gdyby jednak strony nie dokonały w tej materii żadnych postanowień, wówczas prawo do pierwszej publikacji przysługuje uczelni *ex lege*, z chwilą ustale-

---

<sup>46</sup> Regulamin Uniwersytetu Jagiellońskiego §9.

nia utworu, niezależnie od woli twórcy. Prawo pierwszej publikacji nie ogranicza ani nie wyłącza osobistego uprawnienia autora do decyzji o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności (art. 16 pkt. 4). Instytucja naukowa może zatem wykonać swoje prawo dopiero, gdy twórca podjął decyzję o jego udostępnieniu<sup>47</sup>. Prawo do pierwszej publikacji ma charakter terminowy i wygasa, jeżeli w ciągu 6 miesięcy od dostarczenia utworu nie zawarto z twórcą umowy o wydanie utworu<sup>48</sup> albo jeżeli w okresie 2 lat od jego przyjęcia, utwór nie został opublikowany. Zapobiega się tym samym blokowaniu publikacji utworów naukowych lub zwlekaniu z ich publikacją, co mogłoby prowadzić do ich dezaktualizacji (aczkolwiek należy zauważyć, że ustawowe terminy są dość długie). Po bezskutecznym upływie wskazanych terminów prawo pierwszej publikacji powraca do twórcy utworu. Terminy te nie podlegają dyspozycji stron, zatem nie mogą być skracane ani wydłużane. Co warte uwagi, w przeciwieństwie do pracowniczych utworów nienaukowych, ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek dodatkowego, poza wynikającym z umowy o pracę, wynagrodzenia twórcy za skorzystanie z prawa w zakresie określonym w art. 14 ust. 1. Prawo do wynagrodzenia ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Wydaje się, że jest ono formą zachęty do ujawniania utworów pracodawcy; „nagrodzenia” naukowca za dodatkowy trud, który jednak wpisuje się w jego obowiązki pracownicze, a nadto daje możliwość uczestnictwa w korzyściach, jakie uczelnia uzyskała z eksploatacji prawa majątkowego.

Jednostka naukowa uzyskuje również, tym razem już bez obowiązku wynagrodzenia twórcy, prawo do korzystania z materiału naukowego zawartego w pracowniczym utworze naukowym oraz udostępniania utworu osobom trzecim. Pierwsze z uprawnień należy rozumieć jako możliwość wykorzystania utworu naukowego, jak i materiału naukowego w nim zawartego, na potrzeby wewnętrzne uczelni, to jest cele naukowe i dydaktyczne. Prawo to wpisuje się w szerszy katalog uprawnień związanych z tzw. dozwolonym użytkowaniem, mającym na celu umożliwienie realizacji misji edukacyjnej i naukowej tego typu instytucjom.

Drugie z wyżej wymienionych uprawnień – prawo udostępniania pracowniczego utworu naukowego osobom trzecim – zostało ograniczone do przypadków, gdy takie uprawnienie wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu. Przepis będzie dotyczył min. różnego rodzaju ekspertyz i opinii, które ze swej natury przeznaczone są do użytku innych osób. Twórca musi mieć jednak co

---

<sup>47</sup> J. Barta, R. Markiewicz [w:] *Prawo autorskie* op. cit., s. 219.

<sup>48</sup> Słusznie stwierdza A. Nowicka [w:] *System Prawa Prywatnego...* op.cit, s. 103., że umowa o wydanie utworu nie oznacza konieczności uzyskania zgody twórcy na realizację prawa do pierwszego wydania, które przecież przysługuje jednostce naukowej *ex lege*. Chodzi raczej o podjęcie przez jednostkę decyzji w sprawie wydania dzieła w określonym ustawowo terminie.

najmniej świadomość, jakie pracodawca założył dla danego utworu przeznaczenie. Gdyby z umówionego przeznaczenia utworu nie wynikała jasno konieczność jego udostępnienia innym osobom, wówczas, by zachować takie prawo, trzeba je wyraźnie zastrzec w umowie z pracownikiem. Uwzględniając interes twórcy oraz zachęcając do dalszej współpracy z uczelnią, regulaminy uczelni przewidują dodatkowe wynagrodzenie twórcy w przypadku uzyskania korzyści z takiej eksploatacji utworu. Wynagrodzenie ustala się zgodnie z zasadami przewidzianymi dla korzystania z rozwiązań technicznych<sup>49</sup>.

Regulamin Uniwersytetu Jagiellońskiego zastrzega, że prawa do programu komputerowego, baz danych, materiałów e-lerningowych i dzienników prac badawczych, przysługują uczelni na zasadach przewidzianych dla pracowniczego utworu nienaukowego, nawet wtedy, gdyby miały charakter utworu naukowego<sup>50</sup>. Zastrzeżenie takie wydaje się, że nie jest koniecznym dla zagwarantowania praw uczelni, gdyż programy komputerowe i bazy danych podlegają szczególnej regulacji, korzystniejszej dla pracodawcy (o czym niżej), a materiały e-lerningowe oraz dzienniki prac badawczych należy raczej uznać za pracownicze utwory nienaukowe. Podobnego zastrzeżenia nie czyni Regulamin Politechniki Łódzkiej (zob. §6 ust. 5).

### ***Pracowniczy program komputerowy***

Wyjątek w postaci pracowniczego programu komputerowego stanowi w istocie odstępstwo od zasady w myśl której, uprawnionym do utworu jest ex lege twórca. Ustawodawca przyznał pierwotne prawo pracodawcy, co więcej przyznał całość praw majątkowych do programu komputerowego<sup>51</sup>. Nie znajduje zatem zastosowania regulacja dotycząca utworów pracowniczych nienaukowych ani utworów pracowniczych naukowych, ale szczególna regulacja dotycząca programów komputerowych (art. 74-77<sup>2</sup>). Fakt, że nie ma potrzeby przyjmowania utworu, nie oznacza, że tracą na znaczeniu uwagi o potrzebie informowania pracodawcy o stworzonym programie komputerowym. Nawet jeżeli utwór z mocy prawa należy do pracodawcy, nie będzie on miał z niego pożytku, jeśli nie będzie wiedział o jego istnieniu. W związku z tym, że pierwotnie uprawnionym jest osoba inna niż twórca, inaczej został określony moment, od którego oblicza się siedemdziesięcioletni czas trwania praw majątkowych – jest nim data rozpowszechnienia utworu, a jeżeli utwór nie był rozpowszechniony, to data jego ustalenia, nie zaś śmierć twórcy, jak to jest w pozostałych

---

<sup>49</sup> Regulamin Uniwersytetu Jagiellońskiego, § 10.

<sup>50</sup> Tak przewiduje Regulamin Uniwersytetu Jagiellońskiego w § 8 ust. 3.

<sup>51</sup> W kwestii zakresu praw majątkowych do programu komputerowego zob. J. Barta, R. Markiewicz [w:] *Prawo autorskie...* op. cit., s. 568-572.



przypadkach (art. 36 prawa autorskiego). Warto jednak zwrócić uwagę, że regulacja dotycząca pracowniczego programu komputerowego ma charakter dyspozytywny i strony mogą inaczej określić ustawowy skutek wynikający ze stworzenia programu komputerowego oraz zakres nabytych praw. Praktyka uczelni jest w tej materii różna. O ile regulamin Politechniki Łódzkiej przyznaje autorskie prawa majątkowe uczelni *ex lege* z chwilą powstania programów, o tyle regulamin UJ czyni odstępstwo od regulacji ustawowej i dla nabycia praw wymaga przyjęcia programu przez uczelnię na zasadach właściwych dla pracowniczego utworu nienaukowego. Oba jednak regulaminy przewidują, że przepisów o pracowniczych dobrach naukowych nie stosuje się do programów komputerowych, nawet gdyby te miały taki charakter. Podobnie jak w przypadku innych dóbr, regulaminy przyznają dodatkowe wynagrodzenie twórcy w chwili uzyskania korzyści z komercjalizacji programu komputerowego.

## **Zarządzanie prawami własności przemysłowej na przykładzie wynalazku**

### ***Ochrona wynalazku***

W przypadku, gdy uczelni przysługuje prawo do patentu, należy podjąć decyzję w jaki sposób dalej je eksploatować. Uprawniony do wynalazku ma możliwość: przenieść prawo do uzyskania patentu na inną osobę albo zachować prawo dla siebie. Jeżeli zdecyduje się na drugie rozwiązanie, musi dokonać kolejnego wyboru: 1) ubiegać się o ochronę patentową; 2) nie ubiegać się o ochronę wyłączną, lecz korzystać z wynalazku jako tajemnicy handlowej, czy know-how, chronionych na podstawie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>52</sup>; 3) nie chronić wynalazku w ogóle, który tym samym staje się częścią domeny publicznej. W przypadku zdecydowania się na ochronę patentową, powstają kwestie związane z komercjalizacją dobra i eksploatacją prawa z patentu. Te wszystkie elementy składają się na politykę ochrony dóbr niematerialnych i zarządzania prawami własności przemysłowej. Oczywiście dokonywane wybory będą emanacją celów, jakie uprawniony chce osiągnąć. Polskie jednostki naukowe mają, jak na razie niewielkie doświadczenie w zarządzaniu prawami własności intelektualnej. Jest to szczególnie widoczne w świetle liczby patentów i wdrożeń szkół wyższych. Można jednak wskazać, w oparciu o doświadczenia uczelni zachodnich oraz coraz częściej uchwalane regulaminy

---

<sup>52</sup> Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z 16 kwietnia 1993 r., tekst jedn. Dz. U. z 2003 r., Nr 153, poz. 1503, ze zm., zwana w skrócie u.z.n.k.

uczelnii polskich, pewne przyjęte rozwiązania związane z zarządzaniem własnością intelektualną.

Po pierwsze, skuteczne zarządzanie oparte jest na ścisłej współpracy między biurem transferu technologii i twórcą. Decyzja co do sposobu eksploatacji dobra, w tym jego ochrony, w znacznej mierze zależy będzie od oceny biura transferu technologii (ocena wartości danego dobra, możliwości jego komercjalizacji). Co oczywiste, najlepszym znawcą w danej dziedzinie - na temat możliwości zastosowania wynalazku, jego innowacyjności jest często sam twórca. Dlatego też regulaminy uczelni, poza obowiązkiem zgłoszenia dobra przy użyciu odpowiednio przygotowanych formularzy, przewidują obowiązek współpracy z biurem w zakresie poszukiwania odpowiedniego sposobu ochrony, a w przypadku ubiegania się o patent, w przygotowaniu wniosku zgłoszeniowego. Obowiązki te spoczywają na wszystkich uczestniczących w badaniach prowadzonych na uczelniach, nie tylko pracownikach. Ponadto twórca i osoby współpracujące w dokonaniu wynalazku zobowiązane są do zachowania poufności i powstrzymania się od publikacji, co najmniej do czasu podjęcia przez kierownika jednostki decyzji w sprawie sposobu wykorzystania dobra, a w razie podjęcia decyzji o ubieganiu się o ochronę rozwiązania – do otrzymania z Urzędu Patentowego RP potwierdzenia zgłoszenia<sup>53</sup>. Ujawnienie wynalazku pozbawiłoby rozwiązania technicznego przymiotu nowości, a zatem niezbędnej przesłanki uzyskania patentu. Wykluczyłoby też ochronę rozwiązania technicznego w formie know-how. Zarówno Regulamin Uniwersytetu Jagiellońskiego, jak i Regulamin Politechniki Łódzkiej przewidują jednomiesięczny termin na podjęcie decyzji o ochronie dobra. Na Uniwersytecie Jagiellońskim decyzję podejmuje Rektor, a na Politechnice Łódzkiej – kierownik jednostki, w której powstało dobro.

Po drugie, polityka zarządzania własnością intelektualną będzie z pewnością determinowana rolą, jaką uczelnia pełni w życiu społecznym. Toteż głównym motywem zarządzania prawem do wynalazku będzie jak najszerze udostępnienie społeczeństwu osiągnięć nauki wypracowanych na uczelni przy uwzględnieniu interesów jednostki.

W pierwszym rzędzie, jeżeli tylko jest to uzasadnione oceną innowacyjności dobra oraz wynikami badań potencjału rynkowego dokonanymi przez biuro transferu technologii, uczelnia powinna wystąpić o udzielenie patentu lub innego prawa wyłącznego. Patent daje prawo wyłącznego korzystania z wynalazku w sposób zarobkowy lub zawodowy na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, ale jednocześnie wymaga ujawnienia rozwiązania, w tym najlepszego sposobu jego realizacji. Ponadto, uczelnia może umożliwić szeroki dostęp do wynalazku w drodze jego komercjalizacji. Patent to prawo majątkowe zbywalne, te-

---

<sup>53</sup> Regulamin Politechniki Łódzkiej, § 9.

rytorialne, ograniczone w czasie (20 lat). Przeniesienie patentu wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności, przy czym dla skuteczności wobec osób trzecich dodatkowo należy wpisać przeniesienie prawa do rejestru patentowego. Koszty procedury rejestracyjnej oraz ochrony dobra ponosi najczęściej jednostka organizacyjna, w której powstało rozwiązanie. W wypadku ubiegania się o ochronę zagraniczną, koszty mogą być pokryte ze środków centralnych uczelni.

Jednostka naukowa może również zachować rozwiązanie w formie know-how. Choć ma to swoje zalety (brak formalizmu związanego z ubieganiem się o ochronę, a tym samym brak opłat za ochronę jest prawem bezterminowym do momentu, kiedy pozostaje tajemnicą), nie jest zalecanym sposobem ochrony dóbr na uczelni. Nie należy bowiem zapominać, że celem uczelni jest zapewnienie jak najszerszego dostępu do informacji. Decyzja o objęciu rozwiązania tajemnicą może być podjęta tylko ze względu na ważny interes gospodarczy jednostki naukowej i powinna uwzględniać słuszne interesy twórcy. Okres zachowania rozwiązania w tajemnicy nie powinien być nadmiernie długi – najczęściej wynosi maksimum 2 lata. Nie dopuszcza się też prowadzenia tajnych badań w laboratoriach jednostek naukowych, których wyniki nie mogłyby być publicznie ujawnione. Powyższe uwagi nie pozostają w sprzeczności z obowiązkiem uczelni do takiego organizowania prac badawczych, by nie naruszały tajemnic osób trzecich.

Alternatywą w stosunku do ubiegania się o patent lub objęcia dobra tajemnicą jest rezygnacja z ochrony dobra. Staje się ono wówczas częścią domeny publicznej. Podejmując taką decyzję, władze uczelni muszą uwzględnić treść umów wiążących uczelnię tak, by nie naruszyć praw osób trzecich.

Po trzecie, jeżeli jednostka naukowa nie zdecyduje się na ochronę wynalazku, wówczas twórca może wystąpić do władz uczelni z wnioskiem nieodpłatnego przeniesienia prawa do wynalazku na jego rzecz. Uczelnia ma obowiązek uczynić zadość temu żądaniu. Sytuacja może być też odwrotna: pracownik-twórca może chcieć przenieść prawa do dóbr własności przemysłowej na rzecz jednostki naukowej, której prawa do dobra nie przysługują ani na podstawie ustawy, ani na mocy umowy. Przeniesienie wymaga zgody uczelni, a dobra takie będą komercjalizowane na zasadach przewidzianych dla innych dóbr, do których prawa przysługują uczelni. Takie rozwiązanie jest wielce praktyczne, gdy twórca ma świadomość wartości dobra, które stworzył, jednak z różnych względów (czy to finansowych, braku umiejętności lub czasu) nie ma ochoty lub możliwości sam zajmować się komercjalizacją. Trzeba mieć na uwadze, że twórcą w większości przypadków będzie naukowiec, który wcale nie musi mieć umiejętności ani wiedzy o funkcjonowaniu na rynku. Uczelnia w ten sposób nabywa prawo do dobra o dużym potencjale innowacyjności, a twórca możliwość czer-

pania korzyści z komercjalizacji na zasadach przewidzianych w regulaminie uczelni.

Poza tym, jak to już było powiedziane, uczelnia może zbyć prawo do uzyskania patentu.

### **Komercjalizacja**

W przypadku zachowania prawa do dobra niematerialnego, istotną kwestią jest jego komercjalizacja. Następuje ona najczęściej w przez udzielanie licencji, przeniesienie praw na inny podmiot za wynagrodzeniem albo utworzenie odrębnego podmiotu z udziałem uczelni do którego zadań będzie należała komercjalizacja (spółki spin-off). Decyzja dotycząca komercjalizacji oraz podziału zysków z tytułu komercjalizacji nie może naruszać umowy o sponsorowaniu badań, umowy o współpracy naukowo-badawczej lub innej umowy w wykonaniu której powstało komercjalizowane dobro niematerialne. Umowy o komercjalizacji zazwyczaj gwarantują jednostce naukowej prawa do nieodpłatnego korzystania z dobra niematerialnego dla celów badawczo-naukowych lub dydaktycznych, ponadto, udzielenie prawa na korzystanie z dobra, niemal zawsze obwarowane jest obowiązkiem dalszego rozwijania technologii i jak najszybszego wdrożenia rozwiązania pod rygorem odebrania licencji na korzystanie. W celu promocji uczelni, można nałożyć obowiązek na podmiot odpowiedzialny za komercjalizację w postaci umieszczenia logo uczelni informującego o miejscu stworzenia dobra lub jego związku z uczelnią.

Proces podejmowania decyzji o komercjalizacji dóbr niematerialnych może sprzyjać powstawaniu sytuacji rodzących ryzyko nadużyć. Aby zapobiec konfliktowi interesów instytucji naukowej i osób zaangażowanych w komercjalizację w jej imieniu, regulaminy przewidują zakaz uczestniczenia osób majątkowo lub osobiście powiązanych z potencjalnymi licencjobiorcami, nabywcami prawa itp. w podejmowaniu decyzji dotyczących komercjalizacji. Ma to wykluczyć niebezpieczeństwo wykorzystywania pozycji osób decydujących o wyborze podmiotu uprawnionego do komercjalizacji i warunków komercjalizacji dla realizacji własnych interesów. Jedyny wyjątek przewiduje się w stosunku do twórcy, w zakresie w jakim współdecyduje on o utworzeniu spółki spin-off ze swoim udziałem lub wyraża opinię w sprawie najlepszego sposobu komercjalizacji pracownicznych dóbr niematerialnych. Pracownik uczelni, będący twórcą dobra niematerialnego, może być bowiem współnikiem spółki spin-off, członkiem organów spółki, konsultantem lub jej pracownikiem.

### ***Wynagrodzenie twórcy za korzystanie z wynalazku***

Twórcy przysługuje, na warunkach określonych w ustawie prawo własności przemysłowej, prawo majątkowe w postaci wynagrodzenia za korzystanie wynalazku (art. 8 ust. 1 pkt. 2 pwp). Ustawa wskazuje trzy sytuacje, w których twórca przysługuje to prawo:

- korzystanie przez pracodawcę/zamawiającego z wynalazku pracowniczego;
- korzystanie z wynalazku dokonanego przy pomocy przedsiębiorcy, a więc na podstawie licencji ustawowej;
- przekazanie wynalazku do korzystania przedsiębiorcy, w wyniku którego następuje przejście prawa do uzyskania patentu wraz z chwilą jego przyjęcia do wykorzystania i zawiadomienia o tym twórcy (art. 21 pwp).

Wysokość wynagrodzenia ustawodawca uzależnił od uzyskanych korzyści z eksploatacji wynalazku, która powinna pozostawać do nich w „słusznej proporcji”. Określając słuszne proporcje należy wziąć pod uwagę okoliczności, w jakich wynalazek był dokonany, w szczególności zakres pomocy udzielonej twórcy oraz zakres obowiązków pracowniczych twórcy. Zatem wysokość wynagrodzenia trzeba ustalić indywidualnie dla każdego twórcy/współtwórcy. Wynagrodzenie wypłaca się albo jednorazowo w całości, najpóźniej w ciągu 2 miesięcy po upływie roku od dnia uzyskania pierwszych korzyści z wynalazku, albo w częściach. Każdą z części wypłaca się w ciągu 2 miesięcy po upływie każdego roku od uzyskania korzyści z wynalazku, przy czym wynagrodzenie takie nie może być wypłacane dłużej niż przez okres pięciu lat. (art. 22 p.w.p.). Strony mogą określić inny sposób ustalania wysokości wynagrodzenia i jego wypłaty. Regulacja ustawowa przewidziana jest na wypadek, gdyby strony w tej materii milczały. Można również określić inne sytuacje niż wyżej wymienione, w których powstaje obowiązek wynagrodzenia twórcy, ale wówczas nie będą już miały zastosowania przytoczone przepisy ustawy odnośnie warunków wynagrodzenia. Sposób i wysokość wynagrodzenia strony będą musiały określić umownie.

Bezwzględnie obowiązujący charakter ma natomiast przepis dotyczący przypadku niedoszacowania wynagrodzenia (art. 23 p.w.p.). Gdyby strony błędnie oszacowały korzyści jakie przedsiębiorca uzyskał z wynalazku, te bowiem okazały się znacznie wyższe od przyjętych za podstawę obliczania wynagrodzenia, wówczas wynagrodzenie powinno być podwyższone.

Regulaminy uczelni przewidują dość hojne wynagrodzenie twórcy wynalazku z tytułu korzyści uzyskanych z komercjalizacji dobra. Najczęściej uczelnia dzieli się z twórcą po połowie albo odpowiednio 60% korzyści dla twórcy i 40% dla uczelni. Warto podkreślić, że jest to wynagrodzenie dodatkowe, poza standar-

dowym wynagrodzeniem za pracę. Pula przypadająca na rzecz uczelni zazwyczaj dzielona jest dalej między jednostkę macierzystą twórcy oraz budżet centralny uczelni z przeznaczeniem na rozwój i innowacje. Taki podział ma zagwarantować uczciwą redystrybucję dochodów i jednocześnie zmotywować pracownika do dalszych badań. Twórca musi widzieć wymierne korzyści z ujawnienia dobra niematerialnego i współpracy z uczelnią. W żadnym jednak wypadku twórcy nie przysługuje wynagrodzenie za korzystanie z dobra niematerialnego przez uczelnię dla celów naukowo-badawczych i dydaktycznych.

Pewne odrębności podziału korzyści występują w przypadku spółek spin-off. Tutaj zasady podziału zysków spółki, w tym określenie udziału jednostki naukowej w zyskach, reguluje umowa spółki. Ponadto, jeżeli twórca dobra został zatrudniony w takiej spółce lub został jej udziałowcem, nie przysługuje mu już prawo do jakichkolwiek korzyści uzyskanych z komercjalizacji dobra, poza prawem do części zysku spółki i wynagrodzeniem, jakie w niej otrzymuje.

Trzeba jednak pamiętać, że zasady podziału korzyści przewidziane w regulaminach nie mogą stanowić samodzielnej podstawy roszczeń twórców dobra. Roszczenia takie mogą wynikać z konkretnych umów zawieranych między uczelnią a daną osobą.

## Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy, wyraźnie widać tendencję do wzmocnienia pozycji uczelni i przyznawania im możliwie najszerszych praw do dóbr własności przemysłowej stworzonych przy ich udziale. Minimum uprawnień gwarantuje ustawodawca przewidując szczególne regulacje odnoszące się do wynalazku pracowniczego oraz wynalazku stworzonego przy pomocy innego podmiotu. Co więcej, dostrzegając specyfikę instytucji naukowych, ustawodawca wyszedł naprzeciw ich potrzebom, wprowadzając odrębną regulację co do pracowniczego utworu naukowego. Ponadto w ramach dozwolonego użytku uczelnie mają zapewnioną możliwość korzystania z utworów<sup>54</sup> oraz chronionych wynalazków<sup>55</sup> dla celów naukowych i badawczych, co umożliwia realizację ich

---

<sup>54</sup> Art. 27-28 ustawy o prawie autorskim umożliwiają w ramach dozwolonego użytku instytucjom naukowym i oświatowym korzystać z rozpowszechnionych utworów w celach dydaktycznych lub prowadzenia własnych badań. Wolno także w celach dydaktycznych i naukowych zamieszczać rozpowszechnione drobne utwory lub fragmenty większych utworów w podręcznikach, wypisach, antologiach.

<sup>55</sup> Art. 69 ust. 1 pkt 3 p.w.p. przewiduje, że nie narusza się patentu przez stosowanie wynalazku do celów badawczych i doświadczalnych, dla dokonania oceny, analizy albo nauczania. Zatem otwarty jest dostęp do wynalazków chronionych patentem dla celów badawczych, czy edukacyjnych, co sprzyja dalszemu rozwojowi nauki. Warto podkreślić, że wyjątek ten ogranicza się do działań czysto naukowych. Jednak wykorzystanie wynalazku do badań nad innym rozwiązaniem,

podstawowej funkcji. Za takie korzystanie z dobra twórcy nie przysługuje wynagrodzenie.

Dalej idąca ochrona oraz dostosowanie jej do potrzeb wynikających ze specyfiki uczelni i zatrudnienia pracowników naukowych, wynika z regulaminów dotyczących własności intelektualnej oraz konkretyzujących je umów, których stroną jest uczelnia. W zasadzie, w zakresie w jakim jest to możliwe, w każdym przypadku, gdzie uczelnia zaangażowana jest w stworzenie dobra własności przemysłowej (czy to poprzez udział jej pracowników, czy wykorzystanie jej środków materiałowych lub finansowych) prawa służą instytucji naukowej. Z kolei bardziej liberalne podejście widać w przypadku utworów naukowych, gdzie uczelnie rezygnują z pewnych praw na rzecz twórcy.

Skuteczna ochrona dóbr własności intelektualnej oparta jest na ścisłej współpracy między twórcą a uczelnią. Dlatego tak duży nacisk kładzie się na obowiązek informowania kierownika jednostki naukowej o wynikach badań i rezultatach twórczości mających miejsce w danej jednostce oraz zaangażowanie twórcy w ubieganie się o ochronę dobra. Co oczywiste, by współpracować twórca musi być odpowiednio zmotywowany i widzieć namacalne efekty takiej współpracy. Służy temu sprawna komercjalizacja dobra niematerialnego oraz materialne korzyści w postaci dodatkowego wynagrodzenia, jakie twórca uzyskuje z komercjalizacji.

Regulaminy, mimo że w znacznej mierze powtarzają regulacje ustawowe, pełnią szereg istotnych funkcji. Po pierwsze, uświadamiają osobom związanym postanowieniami regulaminu oraz władzom uczelni o prawach i obowiązkach stron. Choć same nie mogą być podstawą dochodzenia praw i egzekwowania obowiązków, to są wskazówką jak konstruować umowy z pracownikami oraz innymi podmiotami, by zapewnić najlepszą ochronę praw uczelni. Regulaminy są wyrazem przyjętego modelu ochrony dóbr intelektualnych na uczelniach, ujednolicają politykę ochrony prawami do dóbr niematerialnych, co jest niezbędne dla skutecznego zarządzania nimi. Należy w tym względzie zwrócić uwagę na dokonujące się zmiany w podejściu do znaczenia praw na dobrach niematerialnych stworzonych na uczelniach. Najnowszy projekt zmiany ustawy - prawo o szkolnictwie wyższym<sup>56</sup>, zakłada dodanie art. 86 c w przedmiotowej ustawie, statuującego obowiązek każdej uczelni wyższej wprowadzenia regula-

---

które później będzie mogło być gospodarczo wykorzystane mieści się w granicach omawianego wyjątku.

<sup>56</sup> Projekt z dnia 10 września 2010 r. o zmianie ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, dostępny na stronie internetowej: <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/reforma-szkolnictwa-wyzszego/>, [http://www.bip.nauka.gov.pl/\\_gAllery/10/85/10858/20100910\\_projekt\\_ustawy\\_szkolnictwo\\_wy\\_zsze.pdf](http://www.bip.nauka.gov.pl/_gAllery/10/85/10858/20100910_projekt_ustawy_szkolnictwo_wy_zsze.pdf)

minu zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.

Warto podkreślić, że beneficjentem odpowiedniej ochrony dóbr niematerialnych i sprawnego zarządzania własnością intelektualną na uczelniach jest nie tylko twórca i uczelnia, ale także całe społeczeństwo, które poprzez komercjalizację zyskuje dostęp do najnowszych rozwiązań nie tylko w postaci nowinek technicznych, ale co istotniejsze, w postaci konkretnych rozwiązań w wielu istotnych dziedzinach (np. medycyna). Ponadto zyskujemy komfortową świadomość słuszności nakładów na naukę, która w takim stanie rzeczy jest nie tylko „nauką dla samej nauki”, ale ma znaczący wpływ na jakość naszego życia.

## Literatura

1. Barta J., R. Markiewicz [w:] *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, Wyd. IV, Zakamycze 2005.
2. Bayah-Dole Act z 1980, <http://www.law.cornell.edu/uscode/35>
3. Code de la Propriété Intellectuelle art. L611-7.
4. Du Vall M., *Prawo patentowe*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008.
5. Formularz umowy o współpracy zawieranej przez Uniwersytet Stanforda, <http://www.stanford.edu/group/ICO/forms/index.htm>
6. Gesetz über Arbeitnehmererfindungen z 25 lipca 1957 z późniejszymi zmianami.
7. Gesetzes zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts z 31 lipca 2009.
8. Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. tekst jednolity Dz. U. 1998 nr 21, poz. 94 ze zm.
9. Norweska ustawa o prawach pracowników do wynalazków z 17 kwietnia 1970, No 21, ze zm., <http://www.lovdato.no/all/hl-19700417-021.html>.
10. Nowicka A. [w:] *System Prawa Prywatnego. Prawo autorskie*, red. J. Barta, C.H.Beck, Warszawa 2007, t. 13.
11. Orzeczenie Sądu Najwyższego z 08.09.1976, IV CR 329/76.
12. Orzeczenie Sądu Najwyższego V CK 391/02
13. Projekt z dnia 10 września 2010 r. o zmianie ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, dostępny na stronie internetowej:  
<http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/reforma-szkolnictwa-wyzszego/>,  
[http://www.bip.nauka.gov.pl/\\_gAllery/10/85/10858/20100910\\_projekt\\_ustawy\\_szkolnictwo\\_wyzsze.pdf](http://www.bip.nauka.gov.pl/_gAllery/10/85/10858/20100910_projekt_ustawy_szkolnictwo_wyzsze.pdf)



14. Przykład umowy podpisywanej przez osoby mające wcześniejsze zobowiązania co do ujawniania i przekazania praw do dóbr własności intelektualnej, <http://www.stanford.edu/dept/DoR/rph/su18A.html>.
15. Regulamin korzystania z własności intelektualnej w Politechnice Łódzkiej, materiały wewnętrzne Politechniki Łódzkiej.
16. Regulamin – Zasady dotyczące własności intelektualnej i ochrony prawnej dóbr intelektualnych w Uniwersytecie Jagiellońskim, materiały wewnętrzne Uniwersytetu Jagiellońskiego.
17. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej, tekst jedn. Dz.U. z 2003 r., Nr 119, poz.1117 ze zm.
18. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych, tekst jedn. Dz.U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 ze zm.
19. Ustawa z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365), art. 118.
20. Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z 16 kwietnia 1993 r., tekst jedn. Dz. U. z 2003 r., Nr 153, poz. 1503, ze zm.
21. United States v. Dubilier Condenser Corp. 289 U.S. 179, 188 (1933).
22. Ustawa z 30 kwietnia 2010 o zasadach finansowania nauki, Dz. U. Nr 96, poz. 615.

## Streszczenie

Zaprezentowana analiza ochrony dóbr niematerialnych, w pierwszym rzędzie stawia pytanie: kto jest twórcą i komu z mocy ustawy przysługuje prawo do dobra niematerialnego? Istotne jest tutaj ustalenie, czy dokonanie dobra mieści się w zakresie obowiązków pracowniczych, co nie zawsze jest oczywiste. W dalszej kolejności omówione są kwestie związane z przeniesieniem praw oraz dylematy, jak i w ogóle „czy” dane dobro chronić, jak z prawa korzystać. O ile rozwiązanie kwestii podmiotu pierwotnie uprawnionego do dobra niematerialnego należy do ustawodawcy, o tyle problematyka eksploatacji prawa i jego przeniesienia należy już do decyzji uprawnionego. Problem jest szczególnie złożony w przypadku dóbr własności przemysłowej, gdyż tutaj, w przeciwieństwie do prawa autorskiego, prawo wyłączne nie powstaje ex lege z chwilą stworzenia dobra.

## Abstract

The article provides an analysis of intangible goods protection at polish universities. The paper focuses on two main issues: who, by virtue of law, is entitled to intangible good created at university and whether or how to protect it. While the first aspect is regulated by law, the second one is left to decision of entitled person as a part of his IP policy. Establishing the owner of invention/copyrights, author concentrates on main notions that require in-depth analysis: co-authorship, employee invention, work for hire, scope of employment at universities. Further, the article gives brief review of IP management policies at polish universities including possible modes of IP protection and university commercialization regulations. The analysis is based on relevant polish legal acts and exemplary universities internal regulations concerning IP management. Were needed comparative remarks to German, French and United States legal solutions were given.