

Prawnoautorska podmiotowość stron stosunku pracy

1. Wstęp

Obecnie obserwujemy wzrost zainteresowania pracodawców możliwością korzystania z twórczości pracowniczej w wielu obszarach gospodarki. Zastosowanie na rynku pracy nowych technologii teleinformatycznych znacząco wpłynęło na sposób pracy. Stopniowo zmienia się podejście do poszczególnych cech stosunku pracy. Tam, gdzie pojawia się element twórczości, podporządkowanie zyskuje przymiot autonomiczności. Daje to pracownikowi wykonującemu twórczy zawód pewien margines swobody. Jedną z podstawowych zasad prawa autorskiego wynikającą z art. 8 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹ jest, że podmiotem praw autorskich jest twórca. Zasada ta doznaje pewnego przełamania w przypadku utworów pracowniczych. Przepisy u.p.a. zawierają regulacje pomagające określić podmioty prawa w związku z twórczością pracowniczą. Mają one jednak charakter względnie obowiązujący. Dlatego w praktyce kwestie te będą regulowane bardzo różnie. Należy zauważyć, że już przed wejściem w życie obecnie obowiązującej u.p.a. w doktrynie dostrzegano, że wobec braku rozwiązań prawnoautorskich w kodeksie pracy wszelkie niejasności co do sytuacji pracowników-twórców winny być usuwane przy stosowaniu interpretacji łącznej przepisów prawa pracy i prawa autorskiego². W niniejszym artykule zostanie zwrócona uwaga na ciągle aktualne problemy związane z ustaleniem podmiotów uprawnionych do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy, głównie w kontekście art. 12 u.p.a.

¹ Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1062), dalej: u.p.a.

² T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1991, s. 6-7. Autor ten zwracał uwagę na konieczność usuwania problemów w tym zakresie poprzez stosowanie interpretacji przepisów prawa pracy z uwzględnieniem zasad prawa autorskiego i interpretacji przepisów prawa autorskiego z uwzględnieniem zasad prawa pracy. Pogląd ten zachowuje swoją aktualność. Warto też zwrócić uwagę na interesującą analizę tego Autora odnośnie do praw do rezultatu pracy twórczej. Pomimo że rozważania te prowadzone były w stanie prawnym przed wejściem w życie obecnie obowiązującej u.p.a., stanowią one interesujący punkt odniesienia do obecnych rozwiązań prawnych, zob. *ibidem*, s. 111-134.

2. Pracownik i pracodawca jako podmioty praw autorskich

Przepisy u.p.a. wprowadzają trzy regulacje kształtujące relacje pracownik-twórca – pracodawca. Jest to przepis art. 12 u.p.a. odnoszący się do „podstawowych” utworów pracowniczych, art. 14 u.p.a. dotyczący pracowników zatrudnionych w instytucjach naukowych tworzących utwory naukowe oraz art. 74 ust. 3 u.p.a. regulujący prawa do programów komputerowych stworzonych przez pracownika. Utwór³ pracowniczy to taki, który powstał w ramach stosunku pracy w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych. Podmiotami stosunku pracy są pracownik i pracodawca. Zgodnie z treścią art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jak również osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników⁴. Natomiast pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna, gdyż wraz ze śmiercią pracownika stosunek pracy wygasa (art. 63¹ § 1 k.p.). Pracownikiem jest tylko taka osoba, która pozostaje w stosunku pracy, tzn. taka, która zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę⁵. Definicja legalna stosunku pracy określa jego podstawowe cechy pojęciowe i znajduje się ona w art. 22 § 1 k.p.⁶ W doktrynie podkreśla się, że definicja ta nie ma charakteru pełnego i zawiera ona jedynie trzon pojęcia stosunku pracy, nie wskazując wszystkich elementów, które się na nią składają. Ustalenie zakresu i treści tego pojęcia możliwe jest dopiero po analizie całego materiału normatywnego⁷. Przepisy k.p., choć nie wprowadzają prawnego domniemania stosunku pracy, to jednak przeciwstawiają się zawieraniu pozornych umów cywilnoprawnych w celu obejścia przepisów prawa. Swoboda w kształtowaniu treści stosunku pracy jest limitowana przez naturę tego stosunku prawnego, ustawę i zasady współżycia społecznego⁸. O tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy czy też zatrudniony jest na podstawie umowy cywilnoprawnej, decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa. W ramach stosunku pracy pracownik zostaje włączony do działalności pracodawcy i podporządkowany regulaminowi pracy, a także poleceniom

³ Do pojęcia utworu w rozumieniu prawa autorskiego stosujemy art. 1 ust. 1 u.p.a. Więcej na temat pojęcia utworu w rozumieniu prawa autorskiego zob. P. Ślęzak, *Umowy w zakresie współczesnych sztuk wizualnych*, Warszawa 2012, s. 100-111.

⁴ Pojęcie pracodawcy to jedno z podstawowych elementów normatywnych kodeksu pracy. Więcej na temat różnorodności znaczeń przypisanych koncepcji pracodawcy w systemie prawnym zob. T. Kuczyński, *Pracodawca jako kategoria systemu prawa*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2018, t. 113, s. 67-79.

⁵ Zob. uwagi na temat poddania stosunków nominacyjnych przepisom k.p.: T. Kuczyński, *Wpływ Kodeksu pracy na przemiany w zakresie regulacji niektórych stosunków materialnych i procesowych nominatów ze szczególnym uwzględnieniem urzędników służby cywilnej*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3, s. 365-374.

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.), dalej: k.p. Na ten temat zob. K. Walczak, M. Wojewódka (red.), *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, Warszawa 2018, s. 28-29.

⁷ Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 18; J. Stelina, *Stosunki pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Część ogólna*, t. I, Warszawa 2017, s. 125.

⁸ Wyrok SA w Krakowie z 19 maja 2016 r., III AUa 1018/15, Lex nr 2061989.

kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy⁹. Pracownik zobowiązuje się w sposób stały wykonywać określony rodzaj pracy związany z jego stanowiskiem, a nie do wykonywania konkretnego zadania. Ma też przestrzegać określonej dla danej dziedziny pracy normy czasu pracy¹⁰. O charakterze umowy o pracę nie przesądza jeden jej element, lecz całokształt okoliczności faktycznych¹¹. Typowe właściwości stosunku pracy polegają na tym, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy¹². Przyjmuje się, że podstawowym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca powierza pracownikowi do wykonania zadania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których będą one wykonane¹³. W przypadku stosunków pracy, w których pracownicy wykonują twórczy zawód, podporządkowanie przybiera nieco inną formę, tzw. podporządkowania autonomicznego. Pracodawca wyznacza tu pracownikowi zadania, ale nie ingeruje w sposób ich realizacji. Pracownik samodzielnie decyduje o sposobie ich wykonania, sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy¹⁴. Nie ulega wątpliwości, że twórca musi posiadać pewną przestrzeń i autonomię do tworzenia, nawet jeśli jego twórczość realizowana jest w ramach obowiązków pracowniczych.

W ramach stosunku pracy mogą być tworzone utwory pracownicze, do których przysługują prawa autorskie. Wyróżniamy autorskie prawa osobiste i majątkowe. Podmiotem autorskich praw osobistych jest zawsze twórca. Prawa te stanowią szczególną kategorię dóbr osobistych¹⁵. Zgodnie z treścią art. 16 u.p.a. są one bezterminowe. Chronią więc twórcy z utworem¹⁶. Należy do nich prawo do autorstwa utworu, oznaczenia utworu swoim nazwiskiem lub pseudonimem albo do udostępnienia go anonimowo, prawo do nienaruszalności treści i formy utworu oraz jego rzetelnego wykorzystania, prawo decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności oraz prawo do nadzoru nad sposobem korzystania z utworu. Przepis u.p.a. nie określa katalogu zamkniętego tych praw. Pomimo że prawa te są niezbywalne i trwale związane z twórcą, to nie została wyłączona możliwość zawierania umów dotyczących tej kategorii praw. Przepis art. 16 u.p.a. nie zakazuje zobowiązania się przez autora do niewykonywania wobec danej osoby określonego bądź wszystkich praw osobistych.

⁹ B. Godlewska-Bujok, *Objaśnienia do art. 22*, [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 42.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ M. Tomaszewska, *Stosunek pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 179.

¹² Wyrok SA w Lublinie z 17 czerwca 2021 r., III AUa 122/21, Legalis nr 2595061; wyrok SN z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, Legalis nr 1421837.

¹³ Wyrok SN z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, Legalis nr 1421837.

¹⁴ Wyrok SN z 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16, Legalis nr 1715202; wyrok SN z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, Legalis nr 48650.

¹⁵ J. Barta, R. Markiewicz, *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Przepisy z wprowadzeniem*, Warszawa 2019, s. 64-67.

¹⁶ *Ibidem*.

Możliwe jest również udzielenie przez twórcę zezwolenia na wykonywanie danego prawa lub praw w jego imieniu. W takiej sytuacji nie dochodzi bowiem do zbycia tych praw. Pracownik-twórca nie może zbyć lub zrzec się praw osobistych, ale może skutecznie zobowiązać się do ich niewykonywania wobec pracodawcy bądź nawet zezwolić na ich wykonywanie przez pracodawcę w jego imieniu¹⁷. Dlatego, pomimo że podmiotem praw osobistych do utworu będzie pracownik-twórca, strony stosunku pracy mogą w umowie o pracę określić sposób wykonywania autorskich praw osobistych. W interesie pracodawcy może być zabezpieczenie się w ten sposób, że pracownik wyrazi zgodę na nieoznaczanie utworów swoim imieniem i nazwiskiem¹⁸. Natomiast przy ocenie, czy doszło do naruszenia integralności utworu, konieczne będzie zbadanie, czy zmiana treści lub formy utworu naruszyła więź twórcy z utworem. Nie każda bowiem zmiana dowolnego elementu treści lub formy utworu będzie skutkowałą naruszeniem prawa do jego integralności, lecz tylko taka, która „zrywa” albo „osłabia” więź twórcy z utworem, usuwa lub narusza więź między utworem a cechami indywidualizującymi jego twórcę. Przyjmuje się, że niewielkie zmiany w tym zakresie nie powodują naruszenia integralności utworu¹⁹.

Wskazanie podmiotów uprawnionych do utworów stworzonych przez pracownika wykonującego obowiązki pracownicze w ramach stosunku pracy stanowi jeden z istotniejszych problemów w zakresie analizowanej problematyki. W polskim porządku prawnym przyjęto regulację, zgodnie z którą w myśl art. 12 u.p.a. prawa do „podstawowych” utworów pracowniczych pierwotnie powstają na rzecz pracownika-twórcy, a pracodawca nabywa je na podstawie *cessio legis* z chwilą przyjęcia utworu. Oznacza to, że pracodawca nabywa prawa do utworu i staje się ich podmiotem w sposób pochodny, tj. z chwilą jego przyjęcia, a pracownik-twórca nie jest automatycznie pozbawiany praw majątkowych do efektów swojej twórczej działalności²⁰. Natomiast w przypadku pracowniczych programów komputerowych ustawodawca przyjął inną zasadę. Zgodnie z art. 74 ust. 3 u.p.a. prawa do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych przysługują pracodawcy. Oznacza to, że pracodawca w sposób pierwotny nabywa prawa do tych utworów. Przepis ten czyni pozycję pracodawcy jako podmiotu praw do efektów twórczości pracowniczej bardziej uprzywilejowaną w porównaniu do regulacji art. 12 u.p.a. Wskazane przepisy są jednak względnie obowiązujące, więc strony mogą uregulować kwestie te w umowie inaczej. I tak,

¹⁷ Wyrok SA w Warszawie z 14 maja 2007 r., I ACa 668/06, Legalis nr 102364; J. Barta, R. Markiewicz, *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Przepisy...*, s. 70.

¹⁸ E. Miszczyk-Wróbel, *Zakres zabezpieczenia praw autorskich pracodawcy do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy w porównaniu z utworami stworzonymi na podstawie umowy cywilnoprawnej*, <https://sip-1lex-1pl-10000f4ie0626.han.uwm.edu.pl/#/publication/469937893/miszczyk-wrobel-ewa-zakres-zabezpieczenia-praw-autorskich-pracodawcy-do-utworow-stworzonych-w...?keyword=miszczyk-wr%C3%B3bel%20e.&cm=SFIRST> [dostęp 16.09.2022].

¹⁹ Wyrok SA w Krakowie z 27 października 1997 r., I ACa 744/97, Legalis nr 2640401; podobnie zob. J. Barta, R. Markiewicz, *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Przepisy...*, s. 66.

²⁰ L. Jaworski, *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 2003, s. 177.

w przypadku „zwykłych” utworów pracowniczych strony mogą umownie wyłączyć stosowanie art. 12 u.p.a. (np. mogą przyjąć, że prawa do utworu przechodzą na pracodawcę z chwilą ich powstania, a nie dopiero z chwilą przyjęcia, mogą określić pola eksploatacji), mogą też doprecyzować pewne kwestie w umowie. Wydaje się, że najważniejsza jest sama świadomość prawna stron w tym zakresie i wyważenie w umowie ich interesów. Niewątpliwie korzystne będzie dla pracodawcy zagwarantowanie sobie skutecznego przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworu i możliwie najszerszego zakresu jego eksploatacji. Przy braku umownego ustalenia tych zagadnień konieczne jest zastosowanie art. 12 u.p.a. i określenie zakresu nabycia praw do utworów pracowniczych, biorąc pod uwagę cel umowy o pracę i zgodny zamiar stron. W sytuacji gdyby pracownik-twórca zakwestionował sposób, w jaki pracodawca korzysta z utworu, pracodawca będzie zobowiązany do wykazania, że sposób jego postępowania mieści się w granicach nabytych praw, a nabycie to wynika właśnie z celu umowy i zgodnego zamiaru stron. A zatem w przypadku nabycia praw do utworu przez pracodawcę na podstawie art. 12 u.p.a. ich zakres określa się nie w oparciu o pola eksploatacji, lecz właśnie w oparciu o cel umowy o pracę i zgodny zamiar stron. Ten cel umowy o pracę powinien być określony według daty zawarcia umowy²¹, a zgodny zamiar stron należy badać – zdaniem części doktryny – biorąc pod uwagę datę powstania utworu²², a według innych – chwilę, kiedy między stronami nie było jeszcze sporu, czyli na dzień zawarcia umowy o pracę²³. Należy zaznaczyć, iż pochodny sposób nabycia praw do utworu przez pracodawcę określony w art. 12 ust. 1 u.p.a. nie pozbawia automatycznie pracownika-twórcy możliwości eksploatacji utworu w takim zakresie, w jakim nabycie do niego praw nie było uzasadnione jego realizacją w ramach stosunku pracy²⁴. W przypadku jednak gdyby pracodawca miał wolę nabycia praw autorskich również na polach eksploatacji niewynikających z celu umowy o pracę, konieczne byłoby wprowadzenie do umowy o pracę zapisów modyfikujących zasady wynikające z art. 12 u.p.a. Ponadto, żeby prawa do utworu przeszły na pracodawcę na podstawie art. 12 u.p.a., konieczne jest zbadanie, czy utwór powstał przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych²⁵. Z punktu widzenia pracodawcy istotne jest, aby pracownicy, którzy tworzą utwory, mieli na tyle szczegółowo określone obowiązki pracownicze, że będzie wynikał z nich zakres obowiązków twórczych²⁶.

Niekiedy może pojawić się problem co do podmiotów uprawnionych do stworzonych utworów w sytuacji, gdy w miejsce umowy cywilnoprawnej sąd ustali istnienie stosunku pracy. Jeśli umowa zawarta między stronami nie regulowała kwestii

²¹ R. Markiewicz, *Ilustrowane prawo autorskie*, Warszawa 2018, s. 193; A. Michalak, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis.

²² R. Markiewicz, *op. cit.*

²³ A. Michalak, *op. cit.*

²⁴ Por. L. Jaworski, *op. cit.*

²⁵ Zob. wyrok SA w Katowicach z 4 października 2011 r., V ACa 422/11, Legalis nr 2253096; wyrok SA w Gdańsku z 8 listopada 2012 r., I ACa 602/12, Legalis nr 819382; wyrok SA w Warszawie z 20 czerwca 2018 r. V ACa 18/17, Legalis nr 1805059.

²⁶ R. Golat, *Prawo autorskie. Komentarz dla praktyków*, Gdańsk 2016, s. 47.

praw do utworu, wówczas do utworów powstałych w ramach tak ustalonego stosunku należałoby zastosować przepis art. 12 u.p.a.²⁷ Natomiast rozwiązanie umowy o pracę nie wpływa na nabycie majątkowych praw autorskich do utworu pracowniczego przez pracodawcę. Nabycie to pozostaje skuteczne²⁸. Inaczej będzie w wypadku nieważności umowy. Wówczas nie będzie podstaw do przejścia praw na pracodawcę i stosowania art. 12 u.p.a.²⁹ W niektórych sytuacjach, przy stosowaniu rozwiązań z art. 12 u.p.a., możliwy będzie „powrót” praw do utworu do pracownika-twórcy. Z chwilą przyjęcia utworu na rzecz pracodawcy przechodzą autorskie prawa majątkowe do rozpowszechniania utworu, oczywiście w granicach określonych w art. 12 ust. 1 u.p.a. W tym momencie powstaje zobowiązanie pracodawcy względem pracownika-twórcy do rozpowszechnienia utworu. W sytuacji gdy pracodawca nie wywiąże się z tego obowiązku w okresie dwóch lat, spotka się z sankcją określoną w art. 12 ust. 2 u.p.a., tj. po upływie tego terminu i po bezskutecznym upływie terminu wyznaczonego pracodawcy przez pracownika na rozpowszechnienie utworu, prawa uzyskane przez pracodawcę powrócą do twórcy. W sytuacji gdyby pracodawca nie wykonał obowiązku rozpowszechnienia utworu, a prawa do niego przeniósł na osobę trzecią, która również nie podjęłaby się jego rozpowszechnienia, prawa do takiego utworu również powinny wrócić do twórcy³⁰.

3. Podsumowanie

Ustawodawca przyjął dość elastyczne rozwiązania w zakresie utworów pracowniczych. Prawo pracy nie odnosi się w ogóle do tych zagadnień. Regulacje odnoszące się do twórczości pracownicznej zawarto w u.p.a., zwłaszcza w art. 12 u.p.a. Przepis ten (podobnie zresztą jak przepisy szczególne względem niego, czyli art. 14 u.p.a. i art. 74 ust. 3 u.p.a.) ma jednak charakter względnie obowiązujący, co oznacza, że strony stosunku pracy mogą kwestie te uregulować inaczej. Wiedząc, że w ramach obowiązków pracownika będzie dochodziło (lub może dochodzić) do powstania utworów, strony mogą zawrzeć interesujące je kwestie w umowie o pracę, kształtując je odmiennie niż przewidział to ustawodawca. Świadomi istnienia pewnych problemów w zakresie stosowania w praktyce rozwiązań art. 12 u.p.a., zwłaszcza w zakresie ustalenia, czy utwór powstał przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz kto i w jakim zakresie będzie uprawniony do tych utworów, pracodawca i pracownik mogą już na etapie zawierania umowy o pracę rozważyć szczegółowe uregulowanie w niej tych zagadnień. Prawidłowo ukształtowana treść umowy

²⁷ M. Czuryk, *Twórczość pracownicza w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, [w:] J. Sobczak, K. Chałubińska-Jentkiewicz, K. Kakareko (red.), *Prawo wobec kultury i sztuki*, Warszawa 2018, s. 139-140.

²⁸ Wyrok SA w Warszawie z 25 kwietnia 2007 r., I ACa 116/07, Lex nr 558377.

²⁹ A. Michalak, *op. cit.*

³⁰ J. Barta, R. Markiewicz, *Komentarz do art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, [w:] J. Barta, R. Markiewicz (red.), *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 152.

zabezpiecza bowiem interesy zarówno pracownika-twórcy, jak i pracodawcy. W sytuacji gdy strony nie uregulują jednak tych kwestii umownie, tj. pracownik-twórca nie zawrze w umowie o pracę żadnych dyspozycji co do praw do tworzonych przez siebie utworów i nie przeniesie ich na pracodawcę, wówczas pracodawca będzie mógł stać się podmiotem autorskich praw majątkowych do tych utworów tylko na zasadach określonych w u.p.a. Oznacza to, że pierwotnie prawa do utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych powstaną na rzecz tego pracownika-twórcy, a dopiero po przyjęciu utworu przez pracodawcę przejdą na niego w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. W przypadku programów komputerowych prawa do nich pierwotnie nabędzie pracodawca. Jeśli chodzi o prawa osobiste, to są one ściśle związane z twórcą i pracownik nie może rozporządzić nimi na rzecz pracodawcy. Może jednak złożyć oświadczenie woli o niewykonywaniu określonych praw osobistych i, nie zbywając ich, może przekazać pracodawcy prawo do wykonywania tych praw w jego imieniu. Istnieje oczywiście niebezpieczeństwo odwołania takiego oświadczenia woli w każdym czasie, ale wydaje się, że pracodawca mógłby rozważyć w takiej sytuacji odpowiedzialność odszkodowawczą, oczywiście w zależności od zapisów umowy.

Bibliografia

- Barta J., Markiewicz R., *Komentarz do art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, [w:] J. Barta, R. Markiewicz (red.), *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Barta J., Markiewicz R., *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Przepisy z wprowadzeniem*, Warszawa 2019.
- Czuryk M., *Twórczość pracownicza w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, [w:] J. Sobczak, K. Chałubińska-Jentkiewicz, K. Kakareko (red.), *Prawo wobec kultury i sztuki*, Warszawa 2018.
- Godlewska-Bujok B., *Objaśnienia do art. 22*, [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Golat R., *Prawo autorskie. Komentarz dla praktyków*, Gdańsk 2016.
- Jaworski L., *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 2003.
- Kubot Z., *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978.
- Kuczyński T., *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1991.
- Kuczyński T., *Pracodawca jako kategoria systemu prawa*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2018, t. 113.

- Kuczyński T., *Wpływ Kodeksu pracy na przemiany w zakresie regulacji niektórych stosunków materialnych i procesowych nominatów ze szczególnym uwzględnieniem urzędników służby cywilnej*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3.
- Markiewicz R., *Ilustrowane prawo autorskie*, Warszawa 2018.
- Michalak A., *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis.
- Miszczyk-Wróbel E., *Zakres zabezpieczenia praw autorskich pracodawcy do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy w porównaniu z utworami stworzonymi na podstawie umowy cywilnoprawnej*, <https://sip-1lex-1pl-10000f4ie0626.han.uwm.edu.pl/#/publication/469937893/miszczyk-wrobel-ewa-zakres-zabezpieczenia-praw-autorskich-pracodawcy-do-utworow-stworzonych-w...?keyword=miszczyk-wr%C3%B3bel%20e.&cm=SFIRST> [dostęp 16.09.2022].
- Stelina J., *Stosunki pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Część ogólna*, t. I, Warszawa 2017.
- Ślęzak P., *Umowy w zakresie współczesnych sztuk wizualnych*, Warszawa 2012.
- Tomaszewska M., *Stosunek pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Walczak K., Wojewódka M. (red.), *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, Warszawa 2018.