

Twórczość pracownicza

Twórczość pracownicza co prawda nie jest uregulowana w kodeksie pracy, a w ustawie z 4 lutego 1994 o prawie autorskim i prawach pokrewnych, niemniej jednak praktyczna możliwość zatrudniania pracowników - twórców, a co za tym idzie - wykorzystanie szczególnych unormowań podatkowych sprzyjających takiej twórczości staje się nakazem chwili.

Coraz częściej bowiem obowiązki pracownicze bywają uzupełniane poleceniami uzyskiwania przez pracowników dzieł, które w rozumieniu prawa autorskiego są utworami.

Znajomość zagadnień twórczości pracowniczej jest wobec tego niezbędna.

I

Uwagi wprowadzające

Zmiany dokonujące się we współczesnej gospodarce powodują, że coraz bardziej opiera się ona na pracy intelektualnej. Tracą zaś na znaczeniu te sektory aktywności gospodarczej, w których poprzestaje się na wykorzystywaniu pracy fizycznej. Praca intelektualna może mieć co do zasady dwojaki charakter, może być odtwórcza lub twórcza. Odtwórcza praca będzie polegała na wykonywaniu takich czynności i zadań, które nie noszą znamion działalności twórczej i nie mają charakteru indywidualnego. Taką pracą będzie z zasady praca lekarzy, inżynierów wykonujących prace nadzorcze, urzędników wydających decyzje administracyjne, itp. Z kolei jako pracę twórczą będziemy rozumieć te czynności, a przede wszystkim efekty tych czynności, które można zakwalifikować, jako utwory. Przy czym możliwe jest, iż osoba, która w ramach świadczenia pracy na rzecz pracodawcy wykonuje z zasady czynności odtwórcze, jednorazowo i okazyjnie stworzy utwór.

Przykład: Dozorca zatrudniony w zakładzie pracy, któremu zlecono pilnowanie mienia w miejscu pracy, w ramach przerw między kolejnymi obchodami pisze reportaż z podróży do Grecji, którą odbył podczas wakacji.

Zgodnie z art. 1 ustawy z 04.02.1994 o prawie autorskim i prawach pokrewnych, przedmiotem prawa autorskiego jest każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiejkolwiek formie, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia (utwór). Ustawa o prawie autorskim (dalej: PrAut) wymaga, ażeby dzieło aspirujące do statusu utworu cechowało się następującymi przymiotami:

- stanowiło rezultat pracy człowieka,
- było przejawem działalności twórczej,
- miało indywidualny charakter,
- zostało ustalone w jakiejkolwiek postaci.

Uznaje się powszechnie, iż przesłanki powyższe, tak czy inaczej sformułowane, winny być spełnione łącznie, ażeby można było mówić, że mamy do czynienia z utworem.

Z kolei PrAut stwierdza, iż nie mają znaczenia dla zakwalifikowania dzieła intelektualnego do kategorii utworów następujące kwestie:

- okoliczności dotyczące osoby twórcy (czyli jej zdolność do czynności prawnych, stan cywilny, zawód, kwalifikacje, wykształcenie, przynależność do stowarzyszeń twórczych, itp.),
- zamiar stworzenia utworu, czyli to czy twórca zamierzał faktycznie stworzyć utwór i poddać go ochronie prawnoautorskiej,
- przeznaczenie utworu, czyli cel, dla którego został stworzony; mogą też istnieć utwory zupełnie bez konkretnego przeznaczenia (np. pisane do szuflady),

- wartość utworu, warunkowana takimi subiektywnymi przesłankami jak poziom utworu, poziom artystyczny, lub naukowy itp.,
- ukończenie utworu (dzieło nieukończone też może być utworem),
- sprzeczność utworu (jego powstania lub rozpowszechniania) z obowiązującym w chwili powstawania lub rozpowszechniania prawem.

Oprócz kategorii utworów wymienionych w art. 1 ust. 2 PrAut, czyli utworów:

- wyrażonych słowem, symbolami matematycznymi, znakami graficznymi (utwory literackie, publicystyczne, naukowe, kartograficzne oraz programy komputerowe),
- plastycznych,
- fotograficznych,
- lutniczych,
- wzornictwa przemysłowego,
- architektonicznych, architektoniczno-urbanistycznych i urbanistycznych,
- muzycznych i słowno-muzycznych,
- scenicznych, sceniczno-muzycznych, choreograficznych i pantomimicznych,
- audiowizualnych (w tym wizualnych i audialnych),

jako utwory można traktować wszelkie inne efekty działalności ludzkiej, byleby spełniały cechy utworu wskazane w ustawie. Tak więc, jako utwory można również traktować takie efekty pracy ludzkiej jak np. nagrobki, meble, wszelkiego typu i przeznaczenia dzieła o charakterze zbliżonym do literackich (a więc m.in. ulotki, instrukcje, opisy techniczne), projekty wnętrz, wykłady, drinki, potrawy, wzornictwo odzieżowe, witryny www, produkty multimedialne, drogi wspinaczkowe, przy czym wymieniana lista może ulegać niemal nieskończonemu wydłużaniu. Przy czym trzeba zauważyć, iż w naszym kraju obowiązuje zasada, iż utwór jest przedmiotem prawa autorskiego i podlega jego ochronie bez względu na dochowanie jakichkolwiek

formalności. Oznacza to, że nie trzeba utworów nigdzie rejestrować, nie ma też żadnego organu powołanego do oceny czy dane dzieło intelektualne jest utworem czy nie. Dlatego sporą rolę w tym zakresie odgrywają wypowiedzi sądownictwa i doktryny prawa autorskiego, których przekonania niejednokrotnie decydują, co i przy spełnieniu jakich warunków może być utworem, a co jest pozbawione tej cechy. Jasne wszakże staje się, iż każdy efekt ludzkiej pracy, o ile spełnia cechy utworu określone w PrAut będzie utworem, zaś osoba, która go stworzyła stanie się – twórcą. Pod pojęciem twórcy w prawie autorskim można rozumieć zarówno jedną osobę, która stworzyła utwór, jak również grupę osób współpracujących przy tworzeniu jednego utworu, przy czym może być i tak, że wkładów poszczególnych osób w powstanie utworu nie da się odróżnić. Trzeba przy tym zauważyć, że mogą istnieć trzy różne sytuacje związane ze stworzeniem utworu współautorskiego. Pierwsza, kiedy wszyscy współtwórcy są pracownikami, do których obowiązków należy praca nad utworami, druga, kiedy wszyscy współtwórcy są pracownikami, jednakże nie na wszystkich spoczywają obowiązki dotyczące tworzenia utworów i wtedy pracodawca od jednych nabędzie prawa do utworu na mocy umowy o pracę od innych zaś będzie musiał je nabyć na mocy odrębnej umowy, wreszcie trzecia sytuacja, kiedy niektórzy tylko współtwórcy są pracownikami, a wtedy pracodawca od pracowników do których obowiązków należało stworzenie utworu nabędzie je na mocy umowy o pracę, od pozostałych zaś współtwórców na mocy umów cywilnoprawnych takich jak umowa zlecenia.. Każdy z opisanych wyżej przypadków współtwórstwa utworu będzie oczywiście rodził różne konsekwencje prawne i to zarówno dla współtwórców, jak i dla pracodawcy, co w szczególności będzie dotyczyło sposobu i zakresu przejścia (i nabycia) praw do utworu, rozporządzania tymi prawami przez osoby uprawnione, odpowiedzialności za jego wady, pól eksploatacji, na których utwór może wykorzystywać pracodawca, a na których dany współtwórca oraz wynagrodzeń (np. wysokości wynagrodzenia, ochrony prawa do wynagrodzenia, obciążeń wynagrodzeń daninami i składkami, określenia wysokości wkładów poszczególnych twórców).

Nie jest natomiast twórcą pracodawca organizujący pracę podległych sobie pracowników-twórców. Jego co najwyżej można będzie nazywać autorem utworu, w tym sensie w jakim jest to uwidaczniane na poszczególnych egzemplarzach utworów takich jak np. programy komputerowe firmy Microsoft..

Zgodnie z art. 2 kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, lub spółdzielczej umowy o pracę. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że pracownikiem może być tylko osoba fizyczna. Z kolei, zgodnie z art. 3 tegoż kodeksu pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Stąd też uzasadniony jest wniosek, że przepisy art. 12, 14 i 74 ust. 3 PrAut znajdują zastosowanie z mocy prawa tylko w stosunkach pracowniczych pomiędzy pracownikiem-twórcą a pracodawcą, natomiast ich zastosowanie z mocy prawa będzie wyłączone we wszystkich tych wypadkach, kiedy tworzenie utworów nie jest związane ze stosunkiem pracowniczym, np. przy wykonywaniu umów cywilnoprawnych, a także, moim zdaniem, w tej sytuacji, gdy umowa cywilnoprawna została zawarta z pracownikiem. Przy czym oczywiście jest możliwe odwołanie się do cytowanych regulacji z zakresu prawa autorskiego, jeżeli obie strony umowy cywilnoprawnej wyrażą taką gotowość.

II

Regulacje odnoszące się do pracowników - twórców

Ponieważ w ramach stosunków pracowniczych i usług wykonywanych na rzecz pracodawców na podstawie umów innych, niż umowa o pracę powstaje obecnie przeważająca większość utworów, celowe wydaje się nakreślenie podstawowych problemów wynikających z tworzenia dzieł stanowiących przedmiot prawa autorskiego w ramach tych stosunków oraz podjęcie próby ich rozwiązania.

PrAut stwierdza, iż twórcy w związku ze stworzeniem utworu przysługują pewne prawa. Kompleks tych uprawnień jest podzielony na autorskie prawa osobiste oraz autorskie prawa majątkowe. Te pierwsze prawa pozostają przy twórcy „na zawsze” i nie mogą co do zasady być zbywane. Możliwe jest jednak, iż twórca zrzeknie się korzystania z tych praw.

Przykład: Dyrektor przedsiębiorstwa zlecił pracownikowi działu marketingu napisanie listu intencyjnego do dyrekcji innego przedsiębiorstwa. Twórcą listu jest pracownik, niemniej jednak nie wykonuje on swoich praw osobistych do swojego utworu. Pod listem podpisuje się dyrektor firmy, pomimo iż nie jest on faktycznym twórcą.

Do praw osobistych przysługujących twórcom zaliczamy między innymi (por. art. 16 PrAut): prawo do autorstwa utworu, do oznaczenia utworu swoim nazwiskiem lub pseudonimem albo do udostępniania go anonimowo, do nienaruszalności treści i formy utworu oraz jego rzetelnego wykorzystania, do decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności, oraz do nadzoru nad sposobem korzystania z utworu.

Z kolei przepis art. 17 PrAut ustanawia na rzecz twórcy (lub grupy twórców) wyłączność do korzystania z autorskich praw majątkowych ograniczoną wyjątkami wyraźnie określonymi w ustawie. W literaturze przedmiotu podkreśla się, iż zapis art. 17 nawiązuje do cywilnoprawnej konstrukcji prawa własności i ustanawia swoisty własnościowy monopol autorski do korzystania z utworu. Chodzi w nim o to, iż twórcom przysługuje jak gdyby prawo własności utworów rozumiane tak jak prawo własności przedmiotów materialnych (rzeczy) ze wszelkimi konsekwencjami.

Przykład: malarz który stworzył obraz może go eksploatować majątkowo poprzez jego wystawianie w galeriach, zezwalenie na umieszczanie reprodukcji w albumach, lub sprzedaż, ale równie dobrze może utwór zachować wyłącznie dla swojego własnego użytku i powiesić w mieszkaniu, lub podarować wybranej osobie.

Niemniej jednak z tego samego przepisu wynika, że ustawa - w sposób wyraźny - może autorskie prawa majątkowe ukształtować inaczej, niż to czyni w art. 17, nadto może przyznać je podmiotowi innemu, niż twórca. Spośród wielu przewidzianych przez ustawę przypadków przyznania autorskich praw majątkowych podmiotom innym, aniżeli twórca, przedmiotem naszego zainteresowania będzie ta sytuacja, w której twórca wykonuje utwory na rzecz swojego pracodawcy. Mamy w niej do czynienia ze stosunkiem prawnym łączącym pracownika będącego twórcą z pracodawcą, który tegoż twórcę zatrudnia. Stosunkiem tym jest stosunek pracy, który powstaje w drodze zawarcia umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru bądź spółdzielczej umowy o pracę. Przepisy kodeksu pracy w art. 22 § 1 stanowią, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Te same przepisy nie przewidują jednocześnie odmiennego uregulowania stosunku, który łączy pracodawcę z pracownikiem wykonującym pracę twórczą. Stosuje się zatem zasady ogólne obowiązujące we wszystkich stosunkach pracowniczych. Jedyne interesujący z mojego punktu widzenia wyjątek od zawartej w kodeksie pracy ogólnej prawnopracowniczej regulacji, który stosuje się na zasadzie *lex specialis* do twórców-pracowników stanowią przepisy art. 12, 14, i 74 ust. 3 PrAut, które na gruncie tejże ustawy w sposób podstawowy regulują sytuację pracowników twórców.

III

Stosunek pracy pracownika-twórcy

Trzy powołane wyżej przepisy regulują sytuację trzech różnych grup pracowników twórców, przy czym rolę przepisu o charakterze ogólnym przyznać należy art. 12 PrAut. Przepis art. 14 cytowanej ustawy dotyczy pracowników naukowych zatrudnionych w instytucjach naukowych, a przepis art. 74 ust. 3 PrAut pracowników tworzących w ramach stosunku pracy programy komputerowe.

Zgodnie z normą art. 12 PrAut, jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Jeżeli pracodawca, w okresie dwóch lat od daty przyjęcia utworu, nie przystąpi do rozpowszechniania utworu przewidzianego w umowie o pracę do rozpowszechnienia, twórca może wyznaczyć pracodawcy na piśmie odpowiedni termin na rozpowszechnienie utworu z tym skutkiem, że po jego bezskutecznym upływie prawa uzyskane przez pracodawcę wraz z własnością przedmiotu, na którym utwór utrwalono, powracają do twórcy, chyba że umowa stanowi inaczej. Strony mogą określić inny termin na przystąpienie do rozpowszechniania utworu. Jeżeli umowa o pracę nie stanowi inaczej, z chwilą przyjęcia utworu pracodawca nabywa własność przedmiotu, na którym utwór utrwalono. Poprzez wykonywanie obowiązków ze stosunku pracy przez pracownika-twórcę będzie się rozumieć wszystkie te sytuacje, kiedy stworzenie utworu, lub jego elementu w ramach współtwórczości pracowniczej należy do zakresu zadań (obowiązków) danego pracownika. Obowiązki takie mogą być sprecyzowane w samej umowie o pracę w postaci zakresu zadań, w obowiązujących u danego pracodawcy regulaminach pracy lub w wzorcowych zakresach czynności dla danych stanowisk twórczych, w bezpośrednich poleceniach służbowych lub nawet mogą wynikać z inicjatywy samego twórcy, który w ramach tworzenia programu, bądź jego elementu dochodzi do wniosku, że dla polepszenia jakości programu należy dodać jakiś nowy element, lub zmodyfikować algorytm poleceń. Praktyka ukształtowana w niektórych przedsiębiorstwach, niejako obok tych „standardowych” sposobów formułowania obowiązków dla twórcy, ukształtowała również zwyczaj przekazywania poleceń służbowych i nadzorowania sposobu wykonywania pracy przez twórców za pomocą komputerowych programów monitorujących i zarządzających czasem pracy.

Uważam jednak, że należy zwrócić uwagę na wszystkie te sytuacje, w których zakres obowiązków pracowniczych, sformułowany

w ten czy inny sposób, jest na tyle ogólny, że powstają wątpliwości, czy dany program komputerowy można traktować jako stworzony przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Jeżeli pojawią się takie niejasności, należy posłużyć się kryteriami pomocniczymi. W literaturze podaje się, że mogą nimi być wskazówki wyrażone w przepisach prawa cywilnego uzupełniających regulacje prawa pracy i autorskiego, a w szczególności w art. 56 i 65 KC. Nie wydaje się natomiast właściwe dla oceny, czy program komputerowy jest czy nie jest stworzony w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, sugerowanie się - przykładowo - miejscem i czasem stworzenia tego programu, przynależnością narzędzi, za pomocą których został stworzony, czy emocjonalnym stosunkiem twórcy do stworzonego programu.

W każdym jednak razie, o ile utwór zostanie stworzony w ramach obowiązków pracowniczych, pracodawca – w braku postanowień odmiennych – nabywa całość autorskich praw majątkowych do stworzonego utworu z chwilą jego przyjęcia. Z tą chwilą pracodawca staje się wyłącznym dysponentem praw do nabytego dzieła, co w szczególności oznacza, że może samemu wykorzystywać utwór, dokonać jego zbycia, lub też udzielić licencji do korzystania z tego utworu na rzecz osoby trzeciej.

Przykład: pracownik został zatrudniony na stanowisku księgowego. W ramach jego obowiązków leżało prowadzenie rachunkowości przedsiębiorstwa pracodawcy. Pracownik w trakcie wykonywania czynności na rzecz pracodawcy, w miejscu pracy stworzył utwór w postaci opinii podatkowej dotyczącej obowiązku opłacania podatku od czynności cywilnoprawnych w wypadku umowy pożyczki zawartej z przedsiębiorca zagranicznym. Jeżeli sporządzenie opinii nie wynikało z jego obowiązków pracowniczych, właścicielem praw do opinii pozostanie księgowy bez względu na to, że opinię tą stworzył w czasie pracy i za pomocą narzędzi i materiałów należących do pracodawcy. Jeżeli natomiast otrzymał polecenie sporządzenia opinii, wtedy prawa majątkowe do tej opinii przejdą na pracodawcę.

Orzeczenie SN z dnia 26 czerwca 1998, sygn. akt IPKN 196/98: Jeżeli wykonywanie obowiązków ze stosunku pracy ma polegać na działalności twórczej pracownika, od woli stron zależy, do kogo należeć będą autorskie prawa majątkowe. Niedookreślenie w umowie o pracę własności tych prawa powoduje, że w granicach wynikających z umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron autorskie prawa majątkowe do tych utworów nabywa pracodawca z chwilą ich przyjęcia

Tak więc na mocy art. 12 PrAut pracodawca nabywa prawa majątkowe do utworu pracowniczego z chwilą jego przyjęcia, a więc w drodze czynności prawnej (*cessio legis*) i tylko w zakresie wynikającym z celu umowy i zgodnego zamiaru stron. Nadto pracodawca z chwilą przyjęcia utworu nabywa na własność przedmiot, na którym utwór utrwalono, czyli jego nośnik co nadaje temu nabyciu charakter czynności realnej.

Podkreślenia wymaga fakt, iż art. 12 nie znajduje zastosowania do umów cywilnoprawnych takich jak umowa o dzieło czy umowa zlecenia.

Jeżeli chodzi natomiast o przepis art. 14 ustawy autorskiej, stanowi on *lex specialis* w stosunku do art. 12 ustawy. Zakres jego zastosowania ogranicza się jednak jedynie do twórczości pracowników naukowych zatrudnionych w instytucjach naukowych.

W literaturze podkreśla się brak ustawowej definicji utworu naukowego. W zasadzie pod pojęciem utworu naukowego rozumie się wszelkie utwory z zawartością naukową, stanowiące rezultat naukowego procesu poznawczego i nie będące utworami artystycznymi sensu stricto. O naukowym charakterze dzieła mają decydować takie elementy jak prawdy naukowe wykryte przez twórcę, odkrycia, hipotezy, temat dzieła, pomysł badawczy, fakty naukowe, oraz systematyzacja i synteza. Dalej podkreśla się w literaturze, że obojętny jest sposób wyrażenia dzieła naukowego, byleby spełniało ono kryteria stawiane utworom naukowym. Twierdzi się ponadto, że chociaż utwory naukowe zwykle wyrażane są słowem, symbolami lub znakami, to inny sposób ich wyrażenia nie stanowi dostatecznej przesłanki, by odmawiać tym utworom charakteru dzieł naukowych.

Kiedy jednak będzie można zastosować przepis art. 14 PrAut do pracowników-twórców? Przepis ten dotyczy jedynie takich pracodawców, którzy mają status instytucji naukowych, i zatrudniają pracowników naukowych. Jeżeli pracownik naukowy stworzył utwór naukowy w ramach wykonywania swoich obowiązków pracowniczych na rzecz instytucji naukowej, to autorskie prawa majątkowe do tego programu przysługują tej instytucji w zakresie określonym w art. 14, przy czym dzieje się tak, jeżeli umowa o pracę zawarta pomiędzy instytucją, a pracownikiem nie stanowi inaczej. Należy nadto podkreślić, że instytucji naukowej będą przysługiwały częściowe prawa majątkowe tylko do utworu naukowego pochodzącego od pracownika, w zakresie którego obowiązków leżało tworzenie dzieł naukowych. Stąd też na przykład do informatyka, który w ramach wykonywania dla instytucji naukowej obowiązków innych niż naukowe stworzy program komputerowy (np. program ewidencjonujący czas pracy, lub program finansowy) będzie się stosować przepis art. 74 ust 3 ustawy.

Przepis art. 14 przyznaje instytucjom naukowym znacznie węższy zakres uprawnień niż art. 12 PrAut nadaje innym pracodawcom. W zasadzie mamy tu do czynienia z trzema ściśle określonymi uprawnieniami pracodawcy: prawem pierwszeństwa opublikowania utworu, prawem korzystania z materiału naukowego zawartego w utworze oraz prawem udostępniania tego materiału osobom trzecim. Z tytułu korzystania przez instytucję naukową z wyżej wymienionych uprawnień twórcy przysługuje prawo do wynagrodzenia. Prawo do wynagrodzenia za korzystanie z utworu przez instytucję naukową jest prawem odrębnym od wynagrodzenia za pracę określonego w art. 78 i następnych kodeksu pracy i ma ono charakter honorarium. Jeżeli umowa o pracę nie będzie stanowiła inaczej, to należy przyjąć, że wynagrodzenie to stanowi dla twórcy ekwiwalent przejścia części autorskich praw majątkowych na pracodawcę, że jest ono w zasadzie wymagalne dopiero w razie opublikowania utworu przez instytucję, wysokość tego wynagrodzenia ustala się na zasadach określonych w Rozdziale 5 PrAut, zaś jego wypłata winna odbyć się w sposób określony w umowie lub prawie cywilnym. W zasadzie więc można przyjąć, że twórcy utworu

naukowego stworzonego w ramach wykonywania obowiązków pracownika naukowego na rzecz instytucji naukowej przysługuje wynagrodzenie prawnoautorskie stosowne do zakresu uprawnień przyznanych instytucji naukowej przez przepis art. 14 ustawy. Na pozostałych polach eksploatacji utworu naukowego, twórca-pracownik naukowy zachowuje swoje majątkowe prawa autorskie.

Ostatni przepis spośród wyżej wymienionych, tzn. art. 74 ust 3 PrAut znajduje zastosowanie do pracowników tworzących programy komputerowe. Przepis ten wbrew powszechnemu mniemaniu dotyczy jedynie twórców programów komputerowych, nie zaś twórców wszelkich innych utworów informatycznych takich jak bazy danych, utwory multimedialne, strony www, czy inne podobne dzieła. Dlatego też w odniesieniu do utworów innych, niż program komputerowy stosować się będzie art. 12 PrAut (ewentualnie art. 14, jeżeli będziemy mieli do czynienia z utworem naukowym).

Przykład: programista stworzył na zamówienie pracodawcy program komputerowy zarządzający bazą danych klientów firmy. Następnie zaś na polecenie pracodawcy stworzył w komputerze informatyczną bazę danych klientów firmy. Pracodawca prawa do programu komputerowego nabędzie na zasadzie art. 74 ust. 3, zaś do bazy danych na podstawie art. 12 Pr. Aut.

Przepis art. 74 ust. 3 PrAut ustanawia zasadę dotyczącą nabycia praw autorskich majątkowych do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Stwierdza on, iż prawa majątkowe do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przysługują pracodawcy. Można więc mówić o domniemaniu, w myśl którego każdy program komputerowy stworzony w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przynależy w zakresie praw majątkowych do pracodawcy i tylko stosowna umowa zawarta pomiędzy twórcą, a pracodawcą może wprowadzić odstępstwa od tej reguły.

Przykład: w umowie o pracę pracodawca z pracownikiem mogą umówić się, iż tylko niektóre spośród stworzonych przez pracownika w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych programy komputerowe przypadną pracodawcy, pozostałe zaś będą należały do pracownika.

W literaturze podnosi się, że wspomniany przepis jest przeciwieństwem regulacji obowiązującej w stosunku do pracowniczych programów komputerowych przed wejściem w życie ustawy o prawie autorskim z 1994. W okresie obowiązywania poprzedniej ustawy o prawie autorskim powszechnie uznawano bowiem, że autorskie prawa majątkowe do programu pracowniczego należą do programisty.

Przepis art. 74 ust 3 obecnie obowiązującej ustawy autorskiej odnosi się do twórcy będącego pracownikiem zatrudniającego go pracodawcy.

Będzie się go stosowało również – wydaje się, że nawet często - do współtwórców programu komputerowego ze wszystkimi wyżej przedstawionymi konsekwencjami.

Po analizie przepisu art. 74 ust. 3 można wyodrębnić dwie przesłanki warunkujące możliwość jego zastosowania. Pierwsza, to stworzenie programu komputerowego w związku z wykonywaniem obowiązków ze stosunku pracy, druga zaś to brak w umowie o pracę zastrzeżenia przeciwnego normie art. 74 ust. 3, tj. takiego, które stwierdzałoby, że prawa majątkowe do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych pozostają przy nim, lub zastrzeżenia modyfikującego tę normę w jakimś zakresie. Pierwsza przesłanka ma charakter pozytywny, druga zaś ma charakter negatywny. W wypadku pierwszej przesłanki istotne jest ustalenie, co należy rozumieć pod pojęciem stworzenia programu komputerowego w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych. Poprzez wykonywanie obowiązków ze stosunku pracy przez pracownika-twórcę należy rozumieć wszystkie sytuacje, kiedy stworzenie programu komputerowego lub jego elementu należy do zakresu zadań

(obowiązków) danego pracownika. Obowiązki takie – podobnie jak w wypadku art. 12 PrAut mogą być sprecyzowane w samej umowie o pracę, w obowiązujących u danego pracodawcy regulaminach pracy lub w wzorcowych zakresach czynności dla danych stanowisk twórczych oraz w bezpośrednich poleceniach służbowych (vide: art. 100 kodeksu pracy). Obowiązki takie mogą też wynikać z inicjatywy samego twórcy, który w ramach tworzenia programu, bądź jego elementu - mając na uwadze ogólne reguły mówiące o staranności działania lub dbałości o interesy pracodawcy - dochodzi do wniosku, że dla polepszenia jakości programu należy dodać jakiś nowy element albo zmodyfikować algorytm poleceń.

W każdym jednak razie, jeżeli obowiązek tworzenia programów komputerowych wynika z wymienionych wyżej czynności prawnych lub zdarzeń, to prawa do takiego programu nabywa pracodawca. Jeżeli z okoliczności danego przypadku wynika, że program został stworzony przez pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do tego programu. Nabycie to jednak jest jeszcze uzależnione od braku istnienia przesłanki ujemnej, o której była mowa wyżej. Jeżeli bowiem w umowie o pracę lub innym akcie kreującym stosunek pracy, strony zastrzegą, że autorskie prawa majątkowe do utworu stworzonego w ramach tego stosunku zachowuje pracownik, to spełnienie przesłanki stworzenia utworu w wykonywaniu obowiązków ze stosunku pracy okaże się niewystarczające dla nabycia praw majątkowych przez pracodawcę. Wypada zaznaczyć, iż umowy o pracę zastrzegające na rzecz pracowników autorskie prawa majątkowe do utworów stworzonych w ramach programów komputerowych (jak i do pozostałych utworów), są rzadkie ze względu na ich sprzeczność z podstawową zasadą prawa pracy stanowiącą, że rezultat pracy pracownika winien przysługiwać pracodawcy, jako że pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierunkiem. Skoro pracodawca ma prawo do zawłaszczania rezultatów pracy pracownika, to umowy z pracownikami przeciwne brzmieniu art. 74 ust. 3 stanowiłyby w gruncie rzeczy zaprzeczenie istoty stosunku pracowniczego. Natomiast częstsze są w praktyce umowy zawężające

zakres praw majątkowych przyznanych pracodawcy. Należy uznać, że możliwość zawierania takich umów nie przeczy uprawnieniu pracodawcy do korzystania z rezultatów pracy pracownika, tyle że w zakresie węższym, aniżeli określony w art. 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim.

IV

Wynagrodzenia pracowników twórców

Zarówno jednak umowy o pracę nie naruszające przedstawionego powyżej ustawowego modelu regulacji praw do twórczości pracowniczej, jak i umowy modyfikujące ten model w sposób korzystniejszy dla pracownika, powodują nabycie autorskich praw majątkowych do stworzonych dzieł przez pracodawcę. W związku z tym nabyciem praw majątkowych, po stronie pracodawcy winien rodzić się obowiązek zapłaty wynagrodzenia za możliwość korzystania i rozporządzania utworami, których nabyte prawa dotyczą. O ile wynagrodzenie wypłacane twórcom utworów działającym na podstawie umów cywilnoprawnych nie budzi raczej wątpliwości, gdyż wprost stosuje się tu przepisy o wynagrodzeniach twórców wynikające z ustawy o prawie autorskim i przepisy o podatku dochodowym od osób fizycznych, o tyle wynagrodzenia pracowników-twórców budzą liczne kontrowersje. Wynika to z faktu większej złożoności stosunku pracy i bardziej zróżnicowanej roli wynagrodzenia za pracę, jaką ono pełni w stosunkach między pracownikiem a pracodawcą. Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę winno być tak ustalane, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z przedstawionego wyżej sposobu rozumienia przez ustawodawcę kryteriów i funkcji wynagrodzenia wynika, że jest ono czymś innym od wynagrodzeń za usługi świadczone na podstawie umów cywilnoprawnych. Wynagrodzenie za pracę nie jest bowiem jedynie prostą rekompensatą pracy wyświadczonej przez pracownika na rzecz pracodawcy, ale spełnia również rozmaite funkcje społeczne (vide art. 13 Kodeksu

pracy). W związku z różnorodnością funkcji wynagrodzenia tym trudniejsze wydaje się określenie roli, jaką winno pełnić w wypadku twórczości pracowniczej. Moim zdaniem, wynagrodzenie za pracę, jakie uzyskuje pracownik – twórca winno, oprócz innych funkcji, spełniać też funkcje „ekwiwalentu” za możliwość rozporządzania i korzystania przez pracodawcę z majątkowych praw autorskich do stworzonego dzieła. Pojawiają się przy tym do rozważenia dwie możliwości potraktowania tej ekwiwalentnej funkcji wynagrodzenia na gruncie PrAut: pierwsza, kiedy to wynagrodzenie za pracę pracownika, oprócz innych funkcji, odzwierciedla także jego twórczy wkład w stworzenie programu komputerowego (odbywa się to na takich samych zasadach i z uwzględnieniem tych samych praw pracowniczych kryteriów, jak ustalanie wynagrodzenia tokarza za wytoczone tuleje) i druga, gdy pracownikowi-twórcy oprócz zwykłego wynagrodzenia za pracę z tytułu wykonywania obowiązków nietwórczych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych do stworzonych utworów.

Przykład: Pracownik został zatrudniony na stanowisku specjalisty do spraw marketingu. Do jego obowiązków należało prowadzenie marketingu produktów pracodawcy, w tym również tworzenie ulotek reklamowych oraz projektowanie stron www, na których przedstawiano produkty firmy. Wynagrodzenia takiego pracownika może składać się z wynagrodzenia za wykonywanie obowiązków o charakterze nietwórczym (wynagrodzenie zasadnicze) oraz honorarium za tworzenie utworów w postaci ulotek reklamowych i stron www (honorarium)

W moim przekonaniu, właściwszą formą wynagradzania pracowników twórców, której zresztą sprzyjają przepisy o podatku dochodowym od osób fizycznych, jest zróżnicowanie wynagrodzenia pracownika na wynagrodzenie za wypełnianie obowiązków o charakterze nietwórczym, oraz na wynagrodzenie za tworzenie utworów na rzecz pracodawcy. Po pierwsze uważam, że właśnie zawarcie umowy o pracę jest aktem, w którym pracownik-twórca

oświadcza pracodawcy zgodę na nabycie praw majątkowych do wszystkich utworów, jakie stworzy na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Akt zawarcia umowy o pracę jest warunkiem sine qua non nabycia przez pracodawcę praw majątkowych do stworzonego przez pracownika utworu, gdyż jeżeli pracownik nie zawrze z pracodawcą umowy o pracę, to prawa te nie zostaną nabyte, bo nie będzie materialnoprawnej podstawy ich nabycia, którą tworzy dopiero zawarta umowa o pracę, przyjęty przez pracownika akt mianowania, powołania itp. Oświadczenie pracownika o przeniesieniu praw majątkowych na pracodawcę może mieć charakter dorozumiany, kiedy w umowie o pracę milczy się o przeniesieniu praw majątkowych, a wtedy znajdują zastosowanie odpowiednio przepisy art. 12, 14 oraz 74 ust. 3 PrAut, lub wyraźny, kiedy strony umawiają się co do zakresu tego przeniesienia. Tak więc wydaje się uzasadniony wniosek, że pracownik zawierając umowę o pracę godzi się, iż prawa do utworów, które stworzy w ramach wykonywania obowiązków z tej umowy i w czasie trwania tej umowy będą przysługiwać pracodawcy. Należy z naciskiem podkreślić, że pracownik zawierając umowę o pracę aprobuje fakt, iż pracodawca nabędzie prawa majątkowe do programów komputerowych, ale tylko tych, które pracownik stworzy, wykonując obowiązki pracownicze i tylko w czasie trwania umowy o pracę. Mamy tu więc do czynienia z jednokrotnym wyrażeniem zgody na nabycie praw majątkowych do utworów stworzonych przez pracownika w przyszłości w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych, których zakres i czas wykonywania określa umowa o pracę. A zatem uzasadniony jest pogląd, że skoro twórca zawierając umowę o pracę zezwolił pracodawcy na nabycie praw majątkowych do utworów, to przysługuje mu w zamian za to wynagrodzenie.

Bez względu jednak na to czy źródłem uprawnienia pracownika-twórcy do wynagrodzenia jest jedynie wkład twórczy, jaki wniósł w stworzenie dzieła, czy też fakt, że przeniósł również na pracodawcę prawa majątkowe do utworów, jakie stworzy, wynagrodzenie, jakie otrzyma, winno uwzględniać fakt, że pracodawca będzie mógł korzystać i rozporządzać prawami majątkowymi do tychże utworów i czerpać z tego korzyści.

Jak jednak w praktyce ukształtować wynagrodzenia dla twórcy programu komputerowego? Kodeks pracy mówiąc o wynagrodzeniach pracowników, posługuje się w pierwszej kolejności pojęciem wynagrodzenia zasadniczego, dalej zaś ustanawia rozmaite dodatki do wynagrodzenia, w sprawach szczegółowych odsyłając do układów zbiorowych pracy czy regulaminów wynagradzania. W szczególności kodeks pracy w art. 78 § 2 stanowi, iż w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się w przewidzianym trybie (układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania) wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Na tak określonych podstawach normatywnych pracodawcy budują zakładowe lub ponadzakładowe systemy wynagradzania pracowników. W wypadku wynagrodzeń dla pracowników-twórców programów komputerowych zastosować można te same zasady, przy czym w stosunku do programistów (i innych pracowników-twórców) znalazła zastosowanie praktyka wyodrębniania w ramach wynagrodzenia tej części, która w pewien sposób ma odzwierciedlać twórczy wkład takich pracowników. W szczególności do pracowników twórców zastosowanie znajdują premie twórcze oraz honoraria. Premie twórcze, zgodnie z ustaloną praktyką mają charakter premii uznaniowych, lub rzadziej - regulaminowych, podczas gdy honoraria powiązane są z faktem korzystania przez pracownika-twórcę lub rozporządzania przez niego autorskimi prawami majątkowymi na rzecz pracodawcy. Wynagrodzenia pracowników twórców mogą zatem składać się z takich elementów, które - z autorskoprawnego punktu widzenia - będą lub nie będą miały znaczenia. Do składników wynagrodzeń nieistotnych z autorskoprawnego punktu widzenia zaliczyłbym wynagrodzenie zasadnicze pracownika-twórcy, ściśle związane z nietwórczymi obowiązkami pracowniczymi, dodatki funkcyjne i za wysługę lat, inne dodatki wynikające z przepisów bezwzględnie obowiązujących i z norm wynikających z zakładowych przepisów o wynagrodzeniach, natomiast do składników istotnych - premię twórczą i honorarium.

Aby móc powiedzieć, że pracownikowi-twórcy przysługują na gruncie PrAut roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za przejście autorskich praw majątkowych, musimy albo przyjąć, że pierwotnie powstają one na rzecz twórcy (tak jak w wypadku art. 12 i 14), albo też odpowiednio sformułować umowę o pracę odchodząc od ustawowego brzmienia tegoż przepisu (tak w wypadku art. 74 ust. 3). Jak się wydaje odejście od ustawowego modelu wyrażonego w art. 74 ust 3 jest korzystne dla obu stron umowy o pracę. Przede wszystkim przemawiają za tym względy finansowe, nadto pewne znaczenie mieć będzie kwestia emocjonalnego związku twórcy programu komputerowego z tym programem, jako jego dziełem, który to twórca „decyduje” o przekazaniu praw do dzieła pracodawcy, wreszcie może się to łączyć z możliwością stworzenia silniejszego związania pracownika z pracodawcą, polegającego chociażby na możliwości stworzenia procedur globalnie regulujących kwestie związane z tworzeniem utworów na obszarze danej firmy.

V

Aspekt podatkowy wynagrodzeń pracowników-twórców

W dalszej części niniejszego artykułu skupię się na skutkach podatkowych wyodrębnienia w wynagrodzeniu pracownika-twórcy honorarium. Z analizy ustawy podatkowej wynika, że sposób ujęcia wynagrodzenia pracownika-twórcy pracowniczego programu komputerowego znacząco rzutuje na wysokość i zakres obciążeń podatkowych, które będą spoczywały na pracodawcy, a w pewnym stopniu i na pracowniku. Przede wszystkim należy zdać sobie sprawę z doniosłości właściwej regulacji sposobu powstania i nabycia praw majątkowych i użytej w umowie o pracę terminologii. Jeżeli bowiem prawa majątkowe do pracownicznych utworów w jakimś zakresie będą pierwotnie powstawać na rzecz pracownika, to wynagrodzenia otrzymywane przez tego pracownika za korzystanie (rozporządzanie) z tych praw będą stanowiły przychody z praw majątkowych w rozumieniu art. 18 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Powołany artykuł wymieniający jedno spośród przewidzianych przez

ustawodawcę źródeł przychodów, rozciąga obowiązek podatkowy na przychody z praw autorskich i praw pokrewnych, a więc również na przychody z tytułu korzystania przez pracownika twórcę z praw majątkowych do dzieła. Prawa majątkowe do utworu stanowią źródło przychodów w rozumieniu art. 10 ust. 1 pkt 7 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zaś dochody z tych praw podlegają podatkowi dochodowemu zgodnie z art. 9 ust. 1 powołanej ustawy.

Orzeczenie NSA z 22.02.1994, sygn. S.A./Po3190/93, ONSA 1995, Nr 4, poz. 158, w którym NSA stwierdza, że „prawo autorskie, jako prawo majątkowe określone w art. 18 ustawy z 26.07.1991 stanowi źródło przychodów myśl art. 10 ust. 1 pkt 7 tej ustawy, a dochody uzyskane z tego prawa podlegają podatkowi dochodowemu”.

W wypadku praw majątkowych do utworu stworzonego przez pracownika w ramach stosunku pracy mamy zatem do czynienia ze źródłem przychodów odrębnym od przychodów z pracy zależnej, niemniej jednak pozostającym z związku z wykonywaniem pracy. Za odrębnym traktowaniem przychodów z autorskich praw majątkowych przemawia systematyka ustawy podatkowej, która w rozdziale drugim wyraźnie rozróżnia przychody z pracy zależnej, za które rozumie wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze, wynikające ze stosunku pracy, od przychodów z praw majątkowych, do których zaliczają się przychody z autorskich praw majątkowych. Rozróżnienie zamierzone przez ustawodawcę jest na tyle wyraźne, że przychody z pracy zależnej zostały oddzielone szeregiem przepisów traktujących o innych źródłach przychodów, ponadto zaś ustawodawca w art. 12 ustawy podatkowej nie wspomniał, że przychodem z pracy zależnej są też przychody twórczości pracowniczej, co należy interpretować w ten sposób, że przychody z praw majątkowych niezależnie od stosunku prawnego, w jakim powstały, mają autonomiczny charakter. Za zaprezentowanym wyżej stanowiskiem zdaje się ponadto przemawiać linia orzecznictwa NSA, w której przyjmuje się, iż o tym czy świadczenie jest przychodem ze stosunku pracy (i innych stosunków wymienionych w art. 12 ust. 1

ustawy podatkowej), czy z innego źródła, decyduje okoliczność, czy może je otrzymać wyłącznie pracownik w rozumieniu ust. 4 art. 12 omawianej ustawy, czy także inna osoba, nie związana z pracodawcą stosunkiem pracy. Wynagrodzenia z tytułu korzystania z autorskich praw majątkowych nie muszą koniecznie być związane ze stosunkiem pracy, gdyż podstawa do ich wypłaty może rodzić się na gruncie innych, niż stosunek pracy stosunków prawnych, na przykład umowy o dzieło. Tak więc wynagrodzenia z tytułu autorskich praw majątkowych na gruncie ustawy podatkowej nie będą miały charakteru przychodów z tytułu pracy zależnej, będą zaś przychodem odrębnym. Praktyczną konsekwencją takiego rozróżnienia, staje się możliwość odmiennego, niż dla ogółu pracowników ukształtowania kosztów uzyskania przychodów dla przychodów z autorskich praw majątkowych. W przypadku wypłacania pracownikowi wynagrodzenia za korzystanie przezeń z autorskich praw majątkowych do programu komputerowego pojawia się możliwość specyficznego ukształtowania kosztów uzyskania przychodów, związanego właśnie z korzystaniem przez pracownika z autorskich praw majątkowych. Jeżeli bowiem pracownik-twórca w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych stworzy utwór, zaś majątkowe prawa do niego w jakimś zakresie powstaną pierwotnie na rzecz tego pracownika, otrzymywane przezeń wynagrodzenie będzie składało się z elementów związanych z wykonywaniem nietwórczych obowiązków pracowniczych, oraz z honorarium za przeniesienie autorskich praw majątkowych. Co za tym idzie, w stosunku do wynagrodzeń, jakie otrzyma pracownik, będzie się stosowało dwie różne normy kosztów uzyskania przychodów.

W art. 22 ustawy podatkowej znajdują się normy dotyczące kosztów uzyskania przychodów. Z analizy tego przepisu wynika, że do przychodów z pracy zależnej stosuje się koszty uzyskania przychodów w wysokości określonej w ust. 2 i 2a powołanego artykułu, zaś do wynagrodzeń z tytułu autorskich praw majątkowych stosuje się koszty określone w ust. 9 pkt 3 tego samego artykułu.

Orzeczenie: NSA w wyroku z dnia 28.02.1996 (sygn. Akt S.A./Gd 1950/95, Pr. Gosp. 1996) stwierdził, że norma kosztów uzyskania w

wysokości 50% określona w art. 22 ust. 9 pkt 1 ustawy podatkowej nie będzie miała zastosowania dla projektu racjonalizatorskiego w tych przypadkach, gdy wypłata wynagrodzenia nie będzie się wiązała z zawarciem umowy przenoszącej prawo własności tego projektu. Stanowisko NSA podkreśla, że normy kosztów określone w art. 22 ust. 9 ustawy podatkowej wiążą się z rozporządzeniem, lub korzystaniem przez twórców z autorskich praw majątkowych, nie zaś z samym stworzeniem utworu w ramach stosunku pracy.

Oznacza to zróżnicowanie kosztów uzyskania przychodów, które dla nietwórczych składników wynagrodzenia pracownika-twórcy będą wynosić miesięcznie od 0,25% do 4.5% kwoty stanowiącej górną granicę pierwszego przedziału skali podatkowej, o której mowa w art. 27 ust. 1, natomiast dla przychodów z autorskich praw majątkowych wyniosą 50% uzyskanego przychodu. O zastosowaniu normy kosztów uzyskania przychodów w wysokości 50% ustalonej w art. 22 par. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, decyduje zatem wyłącznie fakt uzyskania przychodu za wykonanie programu komputerowego będącego przedmiotem prawa autorskiego pod warunkiem możliwości ustalenia wysokości przychodu z tego tytułu (Por. Pismo Ministerstwa Finansów z 16.08.1995, nr PO 5/8-7371-01609/95)..

Tak więc, o ile z umowy o pracę wynika, że pracownik otrzymuje wynagrodzenie składające się z kilku elementów, np. wynagrodzenia podstawowego, ściśle związanego z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, oraz wynagrodzenia (honorarium) autorskiego z tytułu korzystania (rozporządzania) przez pracownika z praw autorskich, to w tym wypadku stworzenie dzieła w ramach stosunku pracy daje podstawę do zastosowania normy kosztów uzyskania w wysokości 50%. Natomiast dla pozostałych składników wynagrodzenia (wspomniane wynagrodzenie podstawowe, dodatkowe składniki wynagrodzenia, ewentualne dodatkowe premie i nagrody) norma kosztów uzyskania przychodu ustalona jest zgodnie z postanowieniami art. 22 ust. 2 ustawy o podatku od osób fizycznych.

Należy mieć na uwadze następujące kwestie wiążące się z zastosowaniem systemu honoraryjnego dla pracowników:

Honoraria wypłacone w ramach stosunku pracy stanowią podstawę do obliczania tzw. składników pochodnych np. średniej chorobowej oraz średniej urlopowej (por: Pismo MF z 11.01.95, nr PO-804-025/95). Honorarium autorskie jest jednym ze składników wynagrodzenia, jakie przysługują pracownikom zatrudnionym na stanowiskach twórczych. Jako składnik wynagrodzenia ze stosunku pracy zgodnie z odnośnymi przepisami o ubezpieczeniach społecznych stanowi podstawę obliczania składek na ubezpieczenia społeczne. Istnieją jednak rozbieżności w zakresie zaliczania honorarium autorskiego do składników wynagrodzenia, na podstawie których oblicza się wynagrodzenie należne za czas niezdolności do pracy zgodnie z kodeksem pracy, wynikające z milczenia przepisów prawa dotyczących ustalania podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego w prawie honorarium (por. ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.). W kwestii zaliczania honorarium do składników tzw. średniej chorobowej zarysowują się dwa stanowiska. Pierwsze, opierając się na przepisie art. 36 ust. 1 powołanej wyżej ustawy stwierdza, że honorarium zalicza się do składników średniej chorobowej, drugie wywodzące się z przepisu art. 41 ust. 1 tejże ustawy, odwrotnie, zakłada, że honorarium wypada ze średniej chorobowej i nie stanowi podstawy obliczania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, gdyż prawo do niego może przysługiwać również w okresie pobierania zasiłku. Rozważając tę kwestię należy zauważyć czy honorarium autorskie wypłacane może być pracownikowi w ramach umowy o pracę, kiedy to w związku z wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy pracownik wykonuje utwory, oraz poza stosunkiem pracy, kiedy to pracownik wykonuje co prawda utwory na rzecz pracodawcy, jednak tytułem, na mocy którego

zbywa swoje prawa do utworu jest umowa cywilnoprawna (licencja, umowa o dzieło itp.). W drugim z omawianych wypadków, honorarium nigdy nie stanowi podstawy obliczania średniej chorobowej, natomiast pierwszego wypadku dotyczy wspomniana wyżej niezgodność stanowisk. Rozstrzygając czy honorarium stanowi czy nie stanowi składnika tzw. średniej chorobowej należy oprzeć się na powołanym wyżej art. 41 ust. 1 ustawy. Przepis ten stanowi, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagrodzeniu. Zatem, o ile pracodawca w zakładowych (regulamin wynagradzania) lub ponadzakładowych (układ zbiorowy pracy) przepisach o wynagradzaniu postanowi, że honorarium przysługuje także za te okresy, kiedy pracownik przebywał na zwolnieniu, to wtedy wypada ono z podstawy obliczania zasiłku chorobowego. Wziąwszy pod uwagę charakter honorarium, które jest odpłatą za przeniesienie na rzecz pracodawcy praw do dzieła, nie ma zaś charakteru wynagrodzenia za świadczenie pracy w rozumieniu kodeksu pracy, zasadne wydaje się przyjęcie, iż honorarium nie stanowi jednak składnika średniej chorobowej. To stanowisko da się uzasadnić także w kontekście cytowanego wyżej pisma Ministerstwa Finansów, gdyż w piśmie tym stwierdza się, że honoraria stanowią składnik tzw. średniej chorobowej zgodnie z odrębnymi przepisami. Jak widać, przepisy te dopuszczają dwojake potraktowanie honorarium.

Honoraria w pełni są obciążone składką na ubezpieczenie społeczne tak jak inne składniki wynagrodzenia. W wypadkach wypłacania w ramach stosunku pracy wynagrodzeń (honorariów) pracownikom z tytułu korzystania przez nich z praw autorskich i pokrewnych, płatnik podatku, a więc pracodawca jest zobowiązany do:

1. składania deklaracji na zaliczkę miesięczną na podatek dochodowy od łącznej kwoty wypłat dokonanych w danym miesiącu (PIT-4),

2. sporządzania informacji o uzyskanych dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT-11),
3. dokonania rocznego obliczenia podatku (PIT-40),
4. wykazując wymienione honoraria oraz 50% koszty uzyskania tych przychodów rozłącznie z pozostałymi przychodami ze stosunku pracy, do których mają zastosowanie koszty uzyskania w wysokości określonej w art. 22 ust. 2 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (por: Pismo MF z 06.10.1995, nr PO 5/3-9477/01949/95).

VI

Jak obliczyć wysokość honorarium

Do rozstrzygnięcia pozostaje jeszcze jeden problem praktyczny związany z wynagrodzeniami za rozporządzanie i korzystanie przez twórców programów komputerowych z praw majątkowych. Chodzi mianowicie o sposób określenia należnego honorarium z tego tytułu. Niewątpliwie jest, że kwota honorarium musi zostać wyodrębniona od innych składników wynagrodzenia pracownika twórcy, gdyż jeżeli tak się nie stanie, to kosztów uzyskania przychodów nie będzie można odliczyć inaczej, niż na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy podatkowej. Dalej, muszą w umowie o pracę znaleźć się wytyczne, co do określania należnej wysokości wyodrębnionego honorarium, przy czym możliwe jest określenie tych wytycznych w układzie zbiorowym pracy, lub regulaminie wynagradzania. W literaturze przedmiotu można znaleźć dwie propozycje unormowania tej kwestii. Pierwsza, to procentowe określenie honorarium w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego, przy czym podkreśla się, że nie można do wszystkich pracowników zastosować tej samej normy. Druga propozycja dopuszcza kwotowe określenie honorarium pracownika, którego określenia może dokonać sam pracodawca. Moim zdaniem nadają się również do zastosowania rozmaite formy ryczałtów o charakterze honorarium dla tych pracowników, którzy stale tworzą utwory o niewielkiej, bądź nie dającej się określić wartości. Ponadto możliwe jest również odniesienie kwoty wypłacanego honorarium do rzeczywistego efektu

ekonomicznego, jaki przyniosły nabyte przez pracodawcę programy komputerowe, co zbliżałoby takie honorarium do prowizji od zysku i dawało dalsze korzyści w zakresie optymalizacji obciążeń, jakim podlegają wynagrodzenia. Honoraria, jako te składniki szeroko pojętego wynagrodzenia za pracę, które przysługują za czynności mające charakter twórczy i zależny od nabycia praw do stworzonych utworów przez pracodawcę, nie podlegają co do zasady przepisowi art. 85 § 2 kodeksu pracy, a więc mogą być płatne w innych terminach, niż wynagrodzenia płatne miesięcznie, jak np. wynagrodzenia zasadnicze, czy dodatki wynikające z przepisów prawa.

W każdym jednak razie, należy podkreślić, że wynagrodzenia pracowników-twórców mogą być kształtowane zarówno przez dyspozytywne przepisy prawa autorskiego, jak i wolę stron stosunku pracy. Od decyzji stron tego stosunku zależec więc będzie, jakiemu reżimowi poddadzą łączące je zobowiązanie i jakie korzyści z tego osiągną.