

Raport Fundacji Rektorów Polskich

w ramach projektu pn. *„Ochrona własności intelektualnej
w kontekście naruszania praw w tym zakresie”*



2013

Autorzy:

Maria Pacuska, Fundacja Rektorów Polskich

Adam Wiśniewski, Fundacja Rektorów Polskich, Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej

Fundacja Rektorów Polskich

ul. Górnośląska 14
00-432 Warszawa
Polska

email: frpfund@mbox.pw.edu.pl

tel.: +226210972

faks: +226210973

Utwór w całości ani we fragmentach nie może być powielany, ani rozpowszechniany za pomocą urządzeń elektronicznych, mechanicznych, kopiujących, nagrywających i innych, bez pisemnej zgody posiadaczy praw autorskich.

© Copyright by Fundacja Rektorów Polskich, Warszawa 2013

Fundacja Rektorów Polskich składa podziękowanie
Firmie Pearson Central and Eastern Europe
za wsparcie procesu i współpracę w opracowaniu
niniejszego Raportu.

The logo for Pearson, consisting of the word "PEARSON" in white, uppercase, sans-serif font, centered within a dark red rectangular background.

Projekt zrealizowany we współpracy z Urzędem Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej.



Przedsięwzięcie zrealizowane we współdziałaniu z:
Konferencją Rektorów Akademickich Szkół Polskich i Instytutem Społeczeństwa Wiedzy

Spis treści

WSTĘP	5
ROZDZIAŁ I. REGULAMINY ZARZĄDZANIA WŁASNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W SYSTEMIE SZKOLNICTWA WYŻSZEGO.....	6
1. CELE UCZELNIANYCH REGULAMINÓW I ICH MIEJSCE W PRAWIE O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM	6
2. TWÓRCZOŚĆ PRACOWNICZA W UCZELNI	9
3. ZNACZENIE ŚWIADOMOŚCI ZWIĄZANEJ Z OCHRONĄ WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ	15
4. STRATEGIE ZARZĄDZANIA WŁASNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ A STRATEGIE ROZWOJU ORGANIZACJI	17
ROZDZIAŁ II. ANALIZA UCZELNIANYCH REGULAMINÓW. WNIOSKI I REKOMENDACJE	21
1. REGULAMIN JAKO EFEKT PRZYJĘTEJ STRATEGII ZARZĄDZANIA WŁASNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W ORGANIZACJI	22
2. RELACJE REGULAMINU WOBEC INNYCH PRZEPISÓW ORAZ KATALOG NADRZĘDNYCH AKTÓW PRAWNYCH	24
3. ZAKRES PRZEDMIOTOWY REGULAMINU	26
4. ZAKRES PODMIOTOWY REGULAMINU.....	27
5. OBOWIĄZEK TWÓRCZOŚCI WYNIKAJĄCY ZE STOSUNKU PRACY	28
6. DOBRA INTELEKTUALNE STUDENTÓW I DOKTORANTÓW.....	29
7. PRAWA I OBOWIĄZKI UCZELNI ORAZ TWÓRCÓW	31
8. PROCEDURY POSTĘPOWANIA W SPRAWACH OCHRONY, KORZYSTANIA I KOMERCJALIZACJI.....	33
9. PODZIAŁ PRZYCHODÓW Z KOMERCJALIZACJI ORAZ WYNAGRODZENIE TWÓRCÓW	36
10. DOBRA OSOBISTE UCZELNI	37
PODSUMOWANIE. ZESTAWIENIE KLUCZOWYCH DOBRYCH PRAKTYK.....	39
LITERATURA	44

Wstęp

Projekt „Ochrona własności intelektualnej w kontekście naruszania praw w tym zakresie” miał na celu przedstawienie zbiorczego katalogu dobrych praktyk w zakresie zarządzania prawami własności intelektualnej oraz ich poszanowania, na wzór Kodeksu Dobrych Praktyk, z odwołaniem się do uczelnianych regulaminów zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych (o których mowa w art. 86c *Prawo o szkolnictwie wyższym*¹) oraz Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego I Komitetu Regionów *W stronę lepszego dostępu do informacji naukowej. Zwiększanie korzyści z inwestowania środków publicznych w badania naukowe* COM (2012) 401 final.

W ramach projektu wykorzystano ogólnodostępne dane, jak i wystosowano prośbę do uczelni o udostępnienie tekstów regulaminów. Łącznie zgromadzone zostały regulaminy/dokumenty z 50 uczelni: 8 uniwersytetów, 15 politechnik, 5 uczelni pedagogicznych, 4 uczelni przyrodniczych, 3 medycznych, 5 artystycznych, 3 ekonomicznych, 2 akademii wychowania fizycznego, 2 uczelni wojskowych oraz 3 uczelni niepublicznych. Analizą objęte zostały zatem regulaminy ze wszystkich typów uczelni. Oprócz tego odwołano się do wniosków z dotychczasowych opracowań w zakresie prawa własności intelektualnej (patrz: bibliografia).

Wnioski z analizy umieszczono w kontekście obecnie obowiązującego stanu prawnego, bez uwzględnienia planowanych zmian opublikowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w projekcie nowelizacji ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* z dnia 16.07.2013 dotyczących tzw. uwłaszczenia pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych uczelni, instytutów badawczych i instytutów naukowych PAN, a także zakresu przedmiotowego i podmiotowego regulaminów.

Dla poruszanej w ramach projektu problematyki ogromnie ważne jest dostrzeżenie – co można nazwać dobrą praktyką o podstawowym znaczeniu – kwestii świadomości związanej z problematyką ochrony własności intelektualnej członków społeczności akademickiej: władz uczelni, nauczycieli akademickich i innych pracowników i współpracowników uczelni oraz oczywiście studentów i doktorantów. Chodzi zarówno o aspekt o charakterze prawnym, jak i etycznym - umiejętności legalnego korzystania z cudzych wyników twórczości (nie naruszając cudzych praw własności intelektualnej), jak i ochrony własnych dóbr intelektualnych. Warto dostrzec, że brak takiej świadomości może skutkować tym, że nawet najlepiej opracowane regulaminy zarządzania, zbiory dobrych praktyk, nie przyniosą zamierzonych efektów, w tym w szczególności związanych z praktycznym wykorzystaniem dóbr intelektualnych w gospodarce.

W celu uwypuklenia dobrych praktyk przywołanych w tekście, zostały one wyróżnione pomarańczową, pogrubioną czcionką.

¹ Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 84, poz. 455)

Rozdział I. Regulaminy zarządzania własnością intelektualną w systemie szkolnictwa wyższego

1. Cele uczelnianych regulaminów i ich miejsce w prawie o szkolnictwie wyższym

Realizując swe podstawowe zadania, uczelnia ma podejmować współpracę „z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w szczególności w zakresie prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych na rzecz podmiotów gospodarczych”². Szkoły wyższe, podobnie jak inne podmioty korzystające z wyników twórczości, powinny sformułować strategię zarządzania własnością intelektualną, określając cele, zasady, procedury, uprawnienia i obowiązki odnoszące się do całej organizacji, jej poszczególnych elementów, jak i osób: pracowników, studentów, czy doktorantów. Jednym z narzędzi realizacji przyjętej w tym zakresie strategii są regulaminy zarządzania własnością intelektualną.

Obowiązek wprowadzenia w uczelniach takich regulaminów po raz pierwszy został sformułowany w nowelizacji ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* z dnia 18 marca 2011 r., która w zasadniczej części zaczęła obowiązywać z dniem 1 października 2011 r.³ W zamyśle twórców projektu nowelizacji, zmiana ta miała doprowadzić do „usystematyzowania procesu zarządzania własnością intelektualną uczelni oraz umożliwienia zainteresowanym przedsiębiorcom szerszego pozyskiwania efektów badań naukowych prowadzonych w uczelni”⁴.

Wcześniejsze regulaminy od połowy lat 90. były wprowadzane w niektórych szkołach wyższych – bez upoważnienia ustawowego – stosownymi uchwałami senatu lub zarządzeniami rektora. Warto odnotować, że w 2007 r. „określenie przez jednostki naukowe stosunków prawnych w dziedzinie ochrony własności przemysłowej oraz komercjalizacji wyników prac badawczych w wewnętrznych regulaminach” stało się jednym z zakładanych rezultatów nowego programu zainicjowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego „*Patent Plus – wsparcie patentowania wynalazków powstających w jednostkach naukowych*”⁵. W programie tym jedno z kryteriów oceny merytorycznej wniosków o dofinansowanie odnosiło się do faktu posiadania przez wnioskodawcę takiego regulaminu⁶, zaś do dokumentacji

² Art. 4 ust. 4 ustawy z dn. z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.)

³ Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 84, poz. 455)

⁴ Uzasadnienie do projektu ustawy nowelizującej, str. 23

⁵ *Sprawy Nauki*, Nr 4/125, kwiecień 2007, s. 8

⁶ Tamże, str. 17

programowych został dołączony załącznik „Istotne postanowienia regulaminu korzystania z wyników pracy intelektualnej powstałych w jednostce naukowej”⁷.

W obecnie obowiązującej ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym*⁸, problematyka ta została uregulowana w art. 86c. W przepisie tym nie określono kategorii uczelni, wobec których kierowany jest obowiązek wprowadzenia regulaminu, z czego należy wnosić, że dotyczy on wszystkich rodzajów szkół wyższych, zarówno publicznych, jak i niepublicznych, niezależnie od zakresu prowadzonych badań naukowych czy prac rozwojowych.

Upoważnienie do uchwalenia regulaminu otrzymał senat uczelni, zaś w przypadku niepublicznych szkół wyższych – właściwy organ wskazany w statucie. W ustawie nie określono terminu, w którym zobowiązane organy uczelni powinny uchwalić regulamin.

Regulamin dotyczyć ma zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej. Dodatkowo powinien określać zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych. Ustawodawca wymienił ponadto szczegółowe kwestie, które powinny zostać określone w regulaminie:

- prawa i obowiązki uczelni, pracowników oraz studentów i doktorantów w zakresie ochrony i korzystania z praw autorskich i praw pokrewnych oraz praw własności przemysłowej;
- zasady wynagradzania twórców;
- zasady i procedury komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych;
- zasady korzystania z majątku uczelni wykorzystywanego do komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych oraz świadczenia usług naukowo-badawczych.

Cele regulaminów

W literaturze⁹ wskazuje się na następujące funkcje regulaminów:

- **rozwijającą** – uzupełnia regulacje ustawowe w zakresie, w jakim takie uzupełnienie jest dopuszczalne,
- **adaptującą** – dostosowuje ogólne rozwiązania ustawowe do wymagań i specyficznych warunków poszczególnych organizacji,
- **selekcyjną** – wybiera konkretne rozwiązania spośród wariantowo sformułowanych rozwiązań ustawowych.

⁷ Tamże, str. 18 i nast.; Na marginesie należy odnotować, że zarówno kryterium posiadania regulaminu, jak i załącznika będącego de facto wzorcowym regulaminem nie zamieszczono już w kolejnej „edycji” programu „Patent Plus”, ogłoszonego rozporządzeniem z dnia 12 sierpnia 2008 r. Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie programu „PATENT PLUS – wsparcie patentowania wynalazków”.

⁸ Po wskazanej wyżej nowelizacji z 18 marca 2011 r.

⁹ A. Szewc, *Racjonalizacja w zakładzie pracy - Poradnik dla racjonalizatorów i przedsiębiorców*, PARP, 2007 za: <http://www.sciencenetwork.eu/regulaminy-ochrony-wlasnosci-intelektualnej-w.20.14.html>

W przypadku regulaminów zarządzania prawami własności intelektualnej, przede wszystkim pełnią one funkcję rozwijającą i adaptującą w zakresie określenia zasad zarządzania prawami własności intelektualnej oraz korzystania z wyników twórczości na uczelni, w mniejszym stopniu – w jakim pozwalają na to przepisy ustawowe – selekcyjną. Ponadto z założenia - co bywa zresztą explicite wyrażone w punkcie „cel regulaminu”- regulaminy mają także:

- zabezpieczać prawa uczelni i interesy twórców, stwarzać warunki ułatwiające uzyskanie ochrony własności intelektualnej poprzez jednoznaczne zdefiniowanie procedur, wskazanie osób odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji oraz określenie źródeł finansowania kosztów ochrony. Wewnętrzne ujednoczenie zasad odnoszących się do praw własności intelektualnej, do wyników prac prowadzonych w danym ośrodku jest konieczne, aby lepiej zabezpieczyć prawa uczelni i interesy twórców. W przypadku sporu dotyczącego praw własności intelektualnej wewnętrzny regulamin stawia uczelnię w korzystniejszej pozycji dowodowej.
- wspierać inicjatywy zmierzające do transferu wiedzy i technologii, w tym zwiększać zainteresowanie naukowców prowadzeniem badań nakierowanych na wdrożenie, zwiększać korzyści dla pracowników i uczelni związane z korzystaniem ze stworzonych dóbr intelektualnych.

Przykładowo w Politechnice Lubelskiej doprecyzowano ponadto, iż ma się to odbywać poprzez m.in.:

- ustalenie przyjaznych procedur dokonywania zgłoszeń wyników prac intelektualnych;
- zapewnienie fachowego opracowywania dokumentacji zgłoszeniowej celem ochrony w urzędach patentowych;
- ustalenie godziwego wynagradzania twórców z tytułu komercyjnego wykorzystania wyników prac intelektualnych;
- uwzględnianie osiągnięć wdrożeniowych w trakcie okresowej oceny dorobku naukowego¹⁰.

Takie postrzeganie roli regulaminów jest zgodne z zaleceniami Komisji Europejskiej. W Kodeksie postępowania dla uczelni wyższych i innych publicznych instytucji badawczych (2008/416/WE), Komisja Europejska rekomenduje, aby strategia polityczna własności intelektualnej „dostarczała pracownikom i studentom jasnych zasad dotyczących zwłaszcza ujawniania nowych pomysłów o potencjalnej wartości handlowej, a także własności wyników badań, prowadzenia dokumentacji, zarządzania konfliktami interesów i zaangażowania osób trzecich. Dodatkowo wewnętrzna regulacja powinna dostarczać odpowiednich zachęt w celu zagwarantowania, że wszyscy pracownicy odgrywają aktywną rolę we wdrażaniu strategii politycznej własności intelektualnej. Takie zachęty powinny mieć nie tylko finansowy charakter, ale powinny również promować awans zawodowy poprzez uwzględnienie w procedurach oceny, obok kryteriów akademickich, również aspektów związanych z własnością intelektualną i transferem wiedzy”.

¹⁰ Preambuła regulaminu Politechniki Lubelskiej

Dotychczasowe badania¹¹ wskazują, że wśród przedstawicieli uczelni wiedza o istniejących uregulowaniach jest bardzo zróżnicowana. Istotne w tym względzie jest zatem włącznie nauczycieli akademickich w tworzenie/dyskusję nad regulaminami, jak i następnie prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych w tym zakresie.

Dobłą praktyką jest wykorzystanie procesu powstawania regulaminów do rozbudzenia zainteresowania pracowników problematyką własności intelektualnej i ewentualnymi dalszymi kwestiami, które z nią się wiążą – w tym zagadnieniami komercjalizacji, transferu wiedzy i spółek spin off. Nawet jeśli możliwości wkładu pracowników niebędących prawnikami w samą formę regulaminów są ograniczone, **zaproszenie ich do udziału w pracach nad regulaminami zwiększa ich wiedzę o tej problematyce i może skłonić później do stosowania ustalonych w nich regul.** Warto także przewidzieć akcje promocyjne typu ulotki, plakaty, a także zorganizować spotkania/ szkolenia w tym zakresie np. **wyjaśniające interpretacje przepisów.**

Z analizy dokumentacji dotyczącej przyjmowania w uczelniach regulaminów wynika, iż w istocie przynajmniej w części z nich podejmowane były działania w celu poznania opinii społeczności akademickiej w kontekście jak najlepszego dostosowania zawartych w regulaminach przepisów do realiów uczelni. W niektórych uczelniach rozpoczęciu obowiązywania regulacji towarzyszyły **spotkania informacyjne na poszczególnych wydziałach.** Dobłą praktyką w tym względzie jest chociażby **udostępnianie regulaminu na stronie internetowej.** Na kilku uczelniach (w tym m.in. na Uniwersytecie Jagiellońskim¹²) wydane zostały oprócz tego **przewodniki/poradniki w przystępny sposób wprowadzające w problematykę ochrony własności intelektualnej.** Ponadto niektóre regulaminy zawierały załączniki mające na celu pomoc w pełniejszym zrozumieniu zagadnień ochrony własności intelektualnej lub zarządzania prawami wyłącznymi, w tym m.in. **schematy postępowania** w sprawie ochrony projektów wynalazczych i know-how (przykład Politechniki Krakowskiej), bądź też **wyciągu kluczowych przepisów poszczególnych ustaw** (Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu).

2. Twórczość pracownicza w uczelni

Wszystkie uczelnie kierując się „*zasadami wolności nauczania, badań naukowych i twórczości artystycznej*” pełnią misję „*odkrywania i przekazywania prawdy poprzez prowadzenie badań i kształcenie studentów*”¹³. Tak określone podstawowe zasady funkcjonowania szkół wyższych nie pozostawiają wątpliwości, że w uczelniach muszą być prowadzone prace o charakterze twórczym, których rezultatami będą między innymi dobra intelektualne. Warto zauważyć również, że wśród podstawowych zadań uczelni – wymienionych w art. 13 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* – znajduje się nie tylko prowadzenie własnych badań naukowych i prac

¹¹ por. Agnieszka Jeran, *Raport z badań case study w zakresie transferu wiedzy. Uczelnie publiczna/uczelnia niepubliczna*, raport dostępny na stronie http://www.inlab.byd.pl/userfiles/files/Raport_case_study.pdf (data dostępu 09.10.2013)

¹² *Poradnik naukowca*, Centrum Innowacji, Transferu Technologii i Rozwoju Uniwersytetu, Uniwersytet Jagielloński, <http://www.uj.edu.pl/documents/1587933/6bc2fafc-cd80-4ec1-896d-858bd181ab27> (data dostępu 02.09.2013)

¹³ Art. 4 ust. 2-3 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*

rozwojowych, ale także świadczenie usług badawczych¹⁴. Z zadania tego zwolnione są prowadzące wyłącznie studia pierwszego stopnia uczelnie zawodowe.

Posiadające charakter twórczy rezultaty prac naukowych, stanowiące dobra niematerialne, zasadniczo podlegają ochronie na zasadach określonych w szeroko rozumianym prawie własności intelektualnej. Biorąc pod uwagę cel jakim jest efektywne zarządzanie własnością intelektualną, warto zauważyć, iż w stosunku do niektórych dóbr powstanie ochrony związane jest z koniecznością dopełnienia określonych formalności, w stosunku zaś do innych – ochrona powstaje w wyniku spełnienia określonych w prawie warunków, ale nie jest wymagane podjęcie żadnych działań formalnych. Sformalizowany sposób uzyskiwania ochrony jest charakterystyczny dla praw własności przemysłowej, zaś generalną zasadą prawa autorskiego jest powstawanie ochrony niezależne od spełnienia jakichkolwiek formalności. Ważne znaczenie dla tej problematyki ma także ochrona przewidziana w przepisach o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Nie formułują one wprawdzie, jak ma to miejsce w prawie własności przemysłowej czy prawie autorskim, praw twórców do wyników ich twórczości, ale regulują kwestie zwalczania i zapobiegania nieuczciwej konkurencji w działalności gospodarczej. Czynem nieuczciwej konkurencji jest między innymi naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa (w tym know how).

Warto również pamiętać, że nie wszystkie wyniki kreatywności człowieka podlegają prawnej ochronie oraz że nawet chronione dobra intelektualne mogą być eksploatowane bez zgody uprawnionego, w zakresie i na warunkach określonych w przepisach (np. w ramach dozwolonego użytku prywatnego lub tak zwanego przywileju badawczego lub dydaktycznego). Po wygaśnięciu okresu ochrony dobra intelektualne stają się częścią domeny publicznej.

Podkreślić również należy, że w stosunku do tych samych wyników prac naukowych możliwe jest powstanie różnych praw własności intelektualnej, na przykład rozwiązanie problemu technicznego może być zachowane w tajemnicy (know how) lub zgłoszone do ochrony patentowej, zaś elementy dokumentacji technicznej z nim związanej albo utwór naukowy, w którym ujawniono to rozwiązanie, mogą być chronione prawem autorskim. Czasami więc można korzystać z ochrony kumulatywnej, w innych przypadkach konieczny jest wybór środka ochrony adekwatnego dla jej przedmiotu, celów lub możliwości komercjalizacji.

Dla efektywnego zarządzania własnością intelektualną ważne jest także ustalenie, na czym rzecz powstają prawa. Prawa własności intelektualnej do utworów, jak i wynalazków, wzorów użytkowych, czy wzorów przemysłowych co do zasady powstają na rzecz twórcy. Twórcą oczywiście może być jedynie osoba fizyczna, gdyż tylko ona jest zdolna do podejmowania wysiłku twórczego. W przypadkach, gdy utwór, wynalazek, wzór przemysłowy czy inny przedmiot własności przemysłowej powstanie w wyniku współpracy kilku czy kilkunastu osób, prawa wspólnie przysługują współtwórcom. Szczególnym zaś przypadkiem jest twórczość pracownicza, czyli sytuacja, w której dobra intelektualne powstają w wyniku realizacji przez pracownika obowiązków ze stosunku pracy.

Prawo własności przemysłowej nie określa specjalnych zasad dotyczących twórczości pracowniczej w uczelniach czy jednostkach naukowych. Przypadek twórczości pracowniczej zachodzi przy łącznym spełnieniu dwóch przesłanek: twórcą jest osoba będąca pracownikiem,

¹⁴ Tamże, art. 13 ust. 1 pkt. 4

a wynalazek, wzór użytkowy bądź wzór przemysłowy powstał w wyniku realizacji przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy.

Stosunkiem pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, jest zatrudnienie na warunkach, w których pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem¹⁵. Warto pamiętać, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania stosunku pracy.

W szkołach wyższych zasadniczo stosunek pracy nawiązywany jest – tak jak u innych pracodawców – poprzez zawarcie umowy o pracę. W przypadku jednak nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora, stosunek pracy może zostać nawiązany także na podstawie mianowania¹⁶. Warto przy tym pamiętać, że przed nowelizacją ustawy tryb mianowania nie był ograniczony wyłącznie do osób z tytułem naukowym profesora jak to jest obecnie.

Zauważyć również trzeba, że w niektórych uczelniach – np. wojskowych czy służb państwowych – do pracy w charakterze nauczycieli akademickich delegowane bywają osoby zatrudnione nie na zasadach stosunku pracy, lecz w ramach stosunku służbowego (np. funkcjonariuszy państwowych czy zawodowej służby wojskowej)¹⁷. Przepisy dotyczące twórczości pracowniczej, odnosząc się do stosunku pracy, nie dotyczą więc wyników twórczości dokonanych w wyniku realizacji obowiązków ze stosunku służbowego¹⁸. W takim przypadku uczelnia-pracodawca chcąc nabyć prawa do wyników twórczych powinna zawrzeć z pracownikiem stosowną umowę.

Obowiązek tworzenia wynalazków, wzorów użytkowych, czy wzorów przemysłowych nie musi jednak być wprost zapisany w umowie o pracę, bądź innych dokumentach z zakresu prawa pracy. Wystarczy, by wynikał z nich obowiązek świadczenia pracy o charakterze twórczym, zaś wynalazek, czy inny przedmiot własności przemysłowej powstał w bezpośrednim związku z wykonywaniem tych obowiązków pracowniczych.

Jak wspomniano wyżej, szkoły wyższe zostały zobowiązane do podejmowania prac o charakterze twórczym. Nie sposób oczywiście uznać, że w tak złożonej organizacji jak szkoła wyższa, każdy pracownik powinien to zobowiązanie realizować. W stosunku do poszczególnych pracowników – tak jak i u innych pracodawców – zobowiązanie takie powinno

¹⁵ Art. 22 i nast. kodeksu pracy (ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

¹⁶ art. 118 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

¹⁷ „W uczelni wojskowej żołnierzy zawodowych wyznacza się na stanowiska nauczycieli akademickich na zasadach i w trybie określonych w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych” (art. 118 ust. 5 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym – analogicznie odnośnie funkcjonariuszy służb państwowych – ust.6)

¹⁸ K. Szczepanowska-Kozłowska, Wynalazki pracownicze w jednostkach naukowych, Wynalazczość i Ochrona Własności Intelektualnej, z. 34, Kielce 2005, str. 153; T. Kuczyński, Pracownicze projekty wynalazcze, Praca i zabezpieczenie społeczne, 4/2002, str. 4

wynikać z umowy o pracę lub innych dokumentów z zakresu prawa pracy (opisu stanowiska, karty pracy, regulaminu organizacyjnego, itp.).

Jednakże szczególną w tym względzie kategorią pracowników uczelni są nauczyciele akademicy¹⁹, to znaczy: pracownicy naukowo-dydaktyczni, pracownicy dydaktyczni, pracownicy naukowcy, a także dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej. Wobec każdej z kategorii nauczycieli akademickich ustawodawca określił zakres obowiązków pracowniczych²⁰. Poddając analizie, które ze wskazanych przez ustawodawcę obowiązków stanowi *de facto* zobowiązanie do pracy o charakterze twórczym, warto zwrócić uwagę przede wszystkim na pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych. Są oni zobowiązani między innymi „*prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną*”, czyli do świadczenia na rzecz pracodawcy pracy o charakterze twórczym. Wątpliwości mogą się pojawiać w przypadkach innych wyznaczonych ustawowo obowiązków, w szczególności dotyczących prac dydaktycznych. Jednak nie sposób wyobrazić sobie należyte wypełnianie zobowiązania – skierowane do pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych – „*kształcić i wychowywać*” bez zaangażowania twórczego²¹. Zważywszy na szybki rozwój nauki, dostępnych metod i środków dydaktycznych, wydaje się więc zasadne przypisanie ustawowego zobowiązania do twórczości pracowniczej także w tym zakresie obowiązków.

W przypadku twórczości pracowniczej prawa własności przemysłowej powstają na rzecz pracodawcy²². To pracodawca jest więc uprawniony do dokonania zgłoszeń o udzielenie ochrony do właściwego urzędu patentowego. Jednakże pracodawca i pracownik mogą w umowie zmienić tę zasadę, ustalając na przykład, że prawa będą powstawać wspólnie na rzecz pracodawcy i pracownika albo wyłącznie na rzecz pracownika. Niezależnie od uprawnień majątkowych przysługujących pracodawcy, twórcy przysługuje zawsze niezbywalne prawo do wymieniania go w opisach, rejestrach oraz innych dokumentach i publikacjach. Pamiętać też należy, że twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską wymieniono w katalogu podlegających prawnej ochronie dóbr osobistych w kodeksie cywilnym²³.

Warte odnotowania jest również to, że w ustawie *Prawo własności przemysłowej* uprawnienia podobne do pracodawcy uzyskał „zamawiający”, czyli strona umów cywilnoprawnych. Nie jest to *sensu stricto* przypadek twórczości pracowniczej. Jednakże jeżeli w wyniku realizacji obowiązków wynikających z takich umów powstanie wynalazek, wzór użytkowy, czy wzór przemysłowy, prawa własności przemysłowej przysługują zamawiającemu, chyba że umowa taka stanowi inaczej.

W kontekście różnych prac prowadzonych w uczelni ważna może również okazać się regulacja dotycząca wynalazków, wzorów użytkowych i wzorów przemysłowych powstałych przy pomocy przedsiębiorcy lub innego podmiotu, w tym także szkoły wyższej²⁴. W takim przypadku uczelnia może korzystać z tego wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru

¹⁹ Art. 107 i nast. ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*

²⁰ Tamże, art. 111

²¹ Tamże, art. 111 ust. 1 pkt. 1 oraz ust. 4 pkt. 1

²² Art. 11 ust. 3 ustawy *Prawo własności przemysłowej*

²³ Art. 23 i 24 kodeksu cywilnego

²⁴ Art. 11 ust. 5 w związku z art. 3 ust.2 ustawy *Prawo własności przemysłowej*

przemysłowego we własnym zakresie. Nie chodzi tu jednak o jakąkolwiek pomoc, ale wyłącznie o taką, która stanowiła istotny i bezpośredni warunek powstania tego rozwiązania. Przejęcie jednak przez uczelnię prawa do zgłoszenia do ochrony takich rozwiązań wymaga zawarcia stosownej umowy, bądź takiej dyspozycji w umowie określającej zasady udzielenia pomocy.

W przypadku chronionego prawem autorskim utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, autorskie prawa majątkowe nabywa pracodawca z chwilą jego przyjęcia²⁵. Pracownik zatem powinien zostać zobowiązany do zawiadomienia pracodawcy o stworzeniu w ramach stosunku pracy utworu. Pracodawca powinien utwór przyjąć bez zastrzeżeń lub uzależnić przyjęcie utworu od dokonania w nim określonych zmian. W takim przypadku powinien pracownikowi wyznaczyć odpowiedni termin. Jednakże warto pamiętać, że utwór uważa się za przyjęty bez zastrzeżeń jeżeli pracodawca nie zawiadomi twórcy w terminie sześciu miesięcy od dostarczenia utworu o jego nieprzyjęciu lub konieczności dokonania zmian²⁶. Generalnie wraz z przyjęciem utworu pracodawca nabywa również własność przedmiotu, na którym utwór został utrwalony, chyba że postanowiono inaczej w umowie o pracę.

Wyjątek stanowią utwory, którymi są programy komputerowe. Jeśli powstaną w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, autorskie prawa majątkowe od razu, a nie z chwilą przyjęcia, powstają na rzecz pracodawcy²⁷.

Nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego następuje w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Omówione powyżej zagadnienia dotyczące stosunku pracy, jak również obowiązków pracowniczych nauczycieli akademickich, wynikających z ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*, mają zastosowanie analogicznie w stosunku do utworów. Podobnie jak w prawie własności przemysłowej, pracownik z pracodawcą mogą w drodze umowy odmiennie uregulować kwestię autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych. Podkreślić też należy, że w przepisach o twórczości pracowniczey w prawie autorskim mowa jest wyłącznie o powstaniu utworu w wyniku realizacji obowiązków ze stosunku pracy, a nie w innych relacjach prawnych – w tym na przykład umów cywilnoprawnych. W przypadku więc umów o dzieło czy umów zlecenia, by mogło dojść do nabycia autorskich praw majątkowych przez zamawiającego, konieczne są odpowiednie postanowienia zawarte w takich umowach.

Autorskie prawa osobiste, chroniące więc twórcy z utworem, zawsze pozostają przy osobie pracownika-twórcy. Ochrona ta jest nieograniczona w czasie i nie podlega zrzeczeniu się lub zbyciu. Są to w szczególności prawa do: autorstwa utworu, oznaczenia utworu swoim nazwiskiem lub pseudonimem albo do udostępniania go anonimowo, nienaruszalności treści i formy utworu oraz jego rzetelnego wykorzystania, decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności oraz nadzoru nad sposobem korzystania z utworu.

²⁵ Art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych

²⁶ Tamże, art. 13

²⁷ Tamże, art. 74 ust. 3

W sposób szczególny uregulowane zostały uprawnienia pracodawcy-instytucji naukowej w stosunku do pracowniczych utworów naukowych²⁸. Brak jest wprawdzie legalnej definicji pojęcia utwór naukowy, wskazuje się jednak, że „*dzieło naukowe służy rozwiązaniu problemu naukowego, to znaczy poznaniu bądź odkryciu pewnej obiektywnie istniejącej rzeczywistości lub praw nią rządzących*”²⁹. Utwór taki powinien „*zmierzać do poszerzenia wiedzy w określonej dziedzinie*”³⁰. Kwalifikując dane dzieło do tej kategorii ważny jest także „*sposób prowadzenia wywodu oraz dobór argumentów i przykładów*”³¹. Dla oceny czy dany utwór jest naukowy nie ma natomiast znaczenia status autora, sposób wyrażenia dzieła, czy ocena naukowej wartości treści zawartych w utworze. W tym przypadku, instytucji naukowej przysługują jedynie uprawnienia w zakresie:

- pierwszeństwa opublikowania utworu naukowego. Uprawnienie to wygasa, „*jeżeli w ciągu sześciu miesięcy od dostarczenia utworu nie zawarto z twórcą umowy o wydanie utworu albo jeżeli w okresie dwóch lat od daty jego przyjęcia utwór nie został opublikowany*”;
- korzystania z materiału naukowego zawartego w takim utworze oraz możliwości udostępniania tego utworu osobom trzecim, jeżeli to wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu lub zostało postanowione w umowie.

Przepisy dotyczące utworów powstałych w ramach twórczości pracowniczej stosuje się odpowiednio do tak zwanych „*artystycznych wykonań*”³². W rozumieniu ustawy artystycznymi wykonaniami są w szczególności: działania aktorów, recytatorów, dyrygentów, instrumentalistów, wokalistów, tancerzy i mimów oraz innych osób w sposób twórczy przyczyniających się do powstania wykonania³³. Zatem uczelni mogą przysługiwać prawa pokrewne w tym zakresie.

Szkole wyższej może także przysługiwać prawo do stworzonej bazy danych. Baza taka może spełniać cechy utworu i wtedy chroniona jest prawem autorskim. Jeśli więc powstanie w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych, prawa do niej mogą przysługiwać uczelni. Jednakże na podstawie odrębnych przepisów³⁴ i niezależnie od ochrony prawnoautorskiej, szkoła wyższa może być także producentem bazy danych, któremu przysługuje „*wyłączne i zbywalne prawo pobierania danych i wtórnego ich wykorzystania w całości lub w istotnej części, co do jakości lub ilości*”³⁵. Uczelnia jest producentem bazy danych, o ile ponosi ryzyko nakładu inwestycyjnego przy jej tworzeniu.

Na podstawie odrębnych przepisów, uczelni może przysługiwać również prawo hodowcy do ochrony wyhodowanej albo odkrytej i wyprowadzonej odmiany rośliny, a także zarobkowego

²⁸ Tamże, art. 14

²⁹ A. Szewc, *Dzieła naukowe i ich status w prawie autorskim*, Państwo i Prawo 10/1997, s. 24.

³⁰ A. Kędzierska-Cieślak, *Pierwszeństwo instytucji naukowej do opublikowania utworu jej pracownika*, Państwo i Prawo nr 8-9/1996, s. 81.

³¹ R. Markiewicz, *Ochrona prac naukowych*, ZNUJ CMLV. *Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej*, z. 55/1990, s. 20.

³² Art. 92 ustawy o prawie autorskim.

³³ Art. 85 ust.2 ustawy o prawie autorskim.

³⁴ Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (Dz. U. Nr 128, poz. 1402 z późn. zm.)

³⁵ Tamże, art. 6.

z niej korzystania³⁶. Hodowcą, któremu przysługuje powyższa ochrona jest między innymi podmiot, który jest lub był pracodawcą osoby, która wyhodowała albo odkryła i wyprowadziła taką odmianę.

Warto też zauważyć, że choć przepisy ustawowe wskazują na pewne uprawnienia uczelni jako pracodawcy wobec wyników twórczych zatrudnionych w niej pracowników, jednak zasady te nie dotyczą studentów i doktorantów, z którymi uczelnia nie jest w relacji stosunku pracy. Jeśli chodzi o studentów, szkole wyższej przysługuje jedynie prawo pierwszeństwa w opublikowaniu pracy dyplomowej. Jeżeli jednak uczelnia nie opublikowała pracy dyplomowej w ciągu 6 miesięcy od jej obrony, student, który ją przygotował, może ją opublikować³⁷.

3. Znaczenie świadomości związanej z ochroną własności intelektualnej

Dla problematyki ochrony własności intelektualnej oraz efektywnego korzystania z wyników twórczości, a co za tym idzie także zarządzania prawami na dobrach niematerialnych, niebagatelne znaczenie ma świadomość w zakresie zasad ochrony zarówno wśród twórców i innych uprawnionych, jak również użytkowników cudzych dóbr intelektualnych. Z jednej strony chodzi o wiedzę i umiejętności niezbędne dla sformułowania takiej strategii ochrony dóbr intelektualnych, która zapewni skuteczność wyłącznego z nich korzystania w zakresie oczekiwanym przez twórcę, z drugiej jednak strony, o takie korzystanie z cudzych wyników twórczości, by nie naruszać praw wyłącznych.

Położenie nacisku na zwiększanie wśród środowiska akademickiego świadomości związanej z ochroną własności intelektualnej jest dobrą praktyką o podstawowym znaczeniu. Brak takiej świadomości może skutkować tym, że nawet najlepiej opracowane regulaminy zarządzania, zbiory dobrych praktyk, nie przyniosą zamierzonych efektów, w tym w szczególności związanych z praktycznym wykorzystaniem dóbr intelektualnych w gospodarce.

Znaczenie świadomości dotyczącej zasad ochrony własności intelektualnej związane jest ze specyfiką przedmiotów tej ochrony. Jak wskazuje sama nazwa, mamy do czynienia z wynikami twórczości człowieka o charakterze niematerialnym. Często możliwe jest więc korzystanie z tych wyników przez nieograniczony krąg osób, zaś wielość podmiotów korzystających z danego dobra intelektualnego zasadniczo nie musi wpływać na jakość korzystania (np. z utworu muzycznego w tym samym czasie może korzystać kilka tysięcy osób albo ten sam wynalazek może być skutecznie wykorzystywany równocześnie w kilkudziesięciu fabrykach). W celu zapewnienia wyłączności korzystania z dóbr intelektualnych twórcom lub innym uprawnionym, w przepisach prawa określono zasady na jakich można korzystać z cudzych wyników twórczości, a prawa je chroniące obwarowano licznymi i często dotkliwymi sankcjami zarówno w zakresie odpowiedzialności cywilnej, jak i karnej, a w przypadku uczelni także dyscyplinarnej.

³⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 2003 r. o ochronie prawnej odmian roślin (Dz. U. Nr 137, poz. 1300 z późn. zm.)

³⁷ Art. 15a ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Warto zauważyć, że ustawodawca w nowelizacji ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* uzupełnił przepis odnoszący się do okresowej oceny, jakiej podlegają nauczyciele akademicy. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 132 ust. 1, ma ona dotyczyć także przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych oraz prawa własności przemysłowej. Wydaje się, że tak sformułowane zobowiązanie powinno odnosić się nie tylko do nienaruszania cudzych praw wyłącznych, co samo w sobie związane jest przecież między innymi z odpowiedzialnością dyscyplinarną, ale także do aktywnego wypełniania wobec pracodawcy zobowiązań dotyczących twórczości pracowniczej, w tym przede wszystkim zgłaszania powstałych w ramach stosunku pracy dóbr intelektualnych, podjęcia i realizacji współpracy w procedurach uzyskiwania ochrony własności przemysłowej oraz komercjalizacji.

W tym kontekście zauważyć też trzeba, że w przypadkach pojawienia się zarzutów wobec nauczyciela akademickiego co do plagiatu albo naruszenia w inny sposób cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych, uczelniany rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie wyjaśniające z urzędu (art. 144 ust. 3 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*).

W celu uniknięcia naruszenia cudzych praw związanych z wynikami twórczości, dobrą praktyką jest upowszechnienie w uczelniach korzystania z tak zwanych badań niewadliowości prawnej, czyli poddania weryfikacji czy powstały wynik twórczości nie narusza cudzych praw autorskich, praw własności przemysłowej, dóbr osobistych itp. Niezwykle potrzebne i ważne, zwłaszcza w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych i innych związanych z szeroko rozumianą techniką, jest **prowadzenie badań w celu ustalenia aktualnego stanu techniki**. Badania takie z wykorzystaniem między innymi źródeł informacji patentowej przeprowadzane są przy formułowaniu strategii ochrony rozwiązań technicznych oraz opracowywaniu dokumentacji zgłoszeniowej wynalazków czy wzorów użytkowych. Wskazane wydaje się również **upowszechnienie zwyczaju poprzedzania takimi badaniami etapu formułowania celów planowanych prac badawczych w zakresie szeroko rozumianej techniki**. Dzięki temu nie tylko można uchronić się przed późniejszym naruszeniem cudzych praw czy ryzykiem braku możliwości uzyskania ochrony patentowej, ale przede wszystkim uniknąć dublowania osiągniętych już wcześniej rezultatów prac badawczych.

Dla podniesienia poziomu świadomości środowiska akademickiego w zakresie ochrony własności intelektualnej ważne jest prowadzenie stałych działań edukacyjnych. W szczególności istotne jest także **formułowanie i upowszechnianie dobrych praktyk odnoszących się przede wszystkim do wyłącznie legalnego korzystania w uczelniach z cudzych dóbr intelektualnych**, jak również dbania o zapewnienie uczelni możliwości korzystania z przysługujących jej praw do wyników twórczości pracowniczej.

Z pewnością dla dalszego kształtowania kultury poszanowania cudzych praw własności intelektualnej, jak i umiejętności efektywnego korzystania z systemu ochrony, ogromne znaczenie miało wprowadzenie obowiązku prowadzenia w uczelniach kształcenia w zakresie tej problematyki, sformułowanego początkowo w publikowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego standardach kształcenia dla poszczególnych kierunków studiów, a obecnie uwzględnienie wiedzy i umiejętności związanych z tą problematyką w Krajowych Ramach Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego w zakresie większości obszarów kształcenia.

4. Strategie zarządzania własnością intelektualną a strategie rozwoju organizacji

Niezależnie czy dotyczy to przedsiębiorstwa, czy uczelni, **efektywne zarządzanie własnością intelektualną wymaga doboru i realizacji odpowiednich polityk i strategii, które następnie znajdą przełożenie w uczelnianym regulaminie. Zasady te powinny być ściśle powiązane ze strategią rozwoju organizacji.** Poniżej omówiono różne rodzaje strategii zarządzania własnością intelektualną, a w kolejnym podrozdziale wskazano jak mogą być one wykorzystywane w ramach różnorodnych strategii rozwojowych instytucji.

Nawiązując do opracowania W. Kotarby³⁸ do strategii ogólnych zarządzania własnością intelektualną można zaliczyć:

1. Strategie ignorancji – świadomy lub nieświadomy brak zainteresowania zagadnieniami własności intelektualnej w danej instytucji albo w części jej działalności;
2. Strategie asekuracji – zapobieganie naruszaniu cudzych praw wyłącznych;
3. Strategie obrony – zabezpieczanie posiadanej w instytucji własności intelektualnej przed naruszeniami ze strony konkurentów poprzez: przeciwdziałanie naruszeniom (ostrzeganie, wnioski do organów ścigania), wykrywanie potencjalnych zagrożeń, jak i rzeczywistych przypadków naruszeń, dochodzenie roszczeń;
4. Strategie uzyskiwania ochrony, w tym strategie szczegółowe:
 - a. ochrony selektywnej – ochrona wybranych dóbr,
 - b. „psa ogrodnika” to strategie ochrony selektywnej zmodyfikowane o celowe ujawnianie rozwiązań, które nie będą zgłaszane do obrony, po to by uniemożliwić uzyskanie na nie ochrony przez inne podmioty. Strategie te pozwalają łagodzić skutki braku ochrony dla dóbr, które nie zostały wybrane do ochrony,
 - c. „drzewa” praw wyłącznych – poszerzanie ochrony tego samego rodzaju (np. patentowej) dla nowych odmian/modyfikacji istniejącego już wyniku,
 - d. „sieci” praw wyłącznych – ochrona tego samego rozwiązania przy pomocy różnych rodzajów praw wyłącznych; ochrona komplementarna – przykładowo

³⁸ Kotarba W., *Ochrona własności intelektualnej*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2012.

nie tylko patentowa, ale również prawami autorskimi i/lub chronionymi znakami towarowymi, wzorami przemysłowymi itp.,

- e. efektu skali – zgłaszanie do ochrony wszystkich dokonywanych rozwiązań bez głębszej analizy celowości tego działania. Duża liczba zgłoszeń ma zniechęcać konkurencję do aktywności w danej branży. Realizując tę strategię, organizacja może oczekiwać, że wśród dużej liczby rozwiązań zgłoszonych do ochrony, znajdą się także i te, o dużym potencjale komercyjnym. Tego typu strategię mogą jednak realizować tylko bogate organizacje, które stać na pokrycie kosztów zgłoszeń i ochrony;
5. Strategie obrotu własnością intelektualną – reguły eksploatacji własnych praw wyłącznych i pozyskiwania obcych (zakup/sprzedaż licencji lub praw wyłącznych);
 6. Strategie ekspansji – strategię, których celem jest zwalczanie zagrażających interesom obcych organizacji, istniejących lub mogących powstać w przyszłości, praw wyłącznych. W ramach strategii stosowane są takie strategię szczegółowe jak m.in.:
 - a. wyprzedzanie w uzyskiwaniu praw wyłącznych, np. uzyskanie ochrony na rozwiązanie, które planował chronić konkurent,
 - b. celowy zakup licencji lub praw wyłącznych,
 - c. przygotowywanie się do korzystania z obcej własności intelektualnej zaraz po wygaśnięciu praw wyłącznych
 - d. świadome nielegalne korzystanie z cudzej własności intelektualnej,
 - e. „obejście” ochrony przez modyfikacje cudzych chronionych rozwiązań,
 - f. blokowanie lub utrudnianie uzyskiwania praw własności intelektualnej przez konkurentów poprzez wyszukiwanie materiałów mających wykazać, że ochrona nie może być udzielona, np. zgłoszenie do instytucji udzielających praw wyłącznych sprzeciwu, co do nowości lub nieoczywistości wynalazku itd.
 7. Strategie mieszane – dowolne kombinacje wymienionych wyżej strategii, z którymi mamy najczęściej do czynienia w praktyce.

Im większy jest potencjał intelektualny i ekonomiczny organizacji, tym większa jest liczba wykorzystywanych strategii ogólnych, odnoszących się do różnych zakresów działalności organizacji. **Uczelnie zatem powinny zdawać sobie sprawę z różnorodności dostępnych strategii i świadomie stosować wybrane z nich.** Nierekomendowana jest jedynie strategia ignorancji – brak zainteresowania zagadnieniami własności intelektualnej w danej instytucji

może ją bowiem narazić na znaczne ryzyka lub nawet straty, w tym przykładowo utratę potencjalnych korzyści wynikających z ochrony danego rozwiązania.

Zakres i sposób formułowania strategii w zarządzaniu własnością intelektualną w organizacji zależy, w zasadniczej mierze, od przyjętej w niej strategii rozwoju. Poniżej (w tabeli 1) opisano sześć strategii rozwoju (ofensywną, defensywną, naśladowczą, niszy albo luki rynkowej, zależną oraz tradycyjną) wraz ze wskazaniem stosowanych w ich ramach strategii zarządzania własnością intelektualną³⁹.

Tabela 1. Powiązanie strategii rozwoju ze strategiami zarządzania własnością intelektualną.

Strategia rozwoju	Krotka charakterystyka	Strategie zarządzania własnością intelektualną
ofensywna	Charakterystyczna dla organizacji mających ambicje bycia najlepszym; rozwinięte zaplecze badawczo-rozwojowe; zagadnienia ochrony własności intelektualnej są kwestią priorytetową; własne rozbudowane komórki ochrony własności intelektualnej	Z wyjątkiem strategii ignorancji, stosowane wszystkie rodzaje strategii, w szczególności: ochrona w postaci drzewa oraz sieci praw oraz strategia ekspansji
defensywna	Organizacje niezakładające działania w charakterze pioniera, lecz podążające śladem takich podmiotów	Przede wszystkim strategię asekuracji i obrony, następnie obrotu i uzyskiwania ochrony oraz ekspansji
naśladowcza	Utrzymywanie dystansu wobec pioniera (unikanie konfrontacji z nim); relatywnie mało rozbudowane komórki ochrony, korzystanie z zewnętrznych wyspecjalizowanych organizacji	Strategie asekuracji i obrony; wykorzystywanie części strategii szczegółowych w ramach strategii ekspansji m.in. oczekiwanie na upływanie okresu ochrony rozwiązań, czy nabywanie eksploatowanej w pewnym stopniu wiedzy chronionej. W następstwie tego organizacje podejmują niekiedy próby opracowania własnych rozwiązań.

³⁹ Za: Kotarba W., *Ochrona własności intelektualnej*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2012.

niszy albo luki rynkowej	Poszukiwanie okazji do zaspokojenia potrzeb, których dotychczas nie zaspokojono, bądź takich, które się dopiero pojawiły; regularne badanie stanu techniki, w tym poszukiwanie rozwiązań, na które ochrona wygasła i które nie doczekały się wdrożenia;	Z reguły brak strategii, z założenia nieubieganie się o ochronę wyników swojej twórczości
zależna	Strategia kooperanta (podwykonawcy, który nie musi dbać o ochronę ponad to, czego wymagać może zleceniodawca);	Z reguły brak własnej strategii, wąski zakres korzystania z własności intelektualnej
tradycyjna	Opieranie się na tradycyjnych wyrobach;	Z reguły brak strategii, wąski zakres korzystania z własności intelektualnej

Źródło: opracowanie własne na podstawie W. Kotarba, „Ochrona własności intelektualnej”, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2012. s. 138-139.

W zależności od tego czy uczelnie dążą do bycia liderem czy godzą się ze swoją niższą pozycją, powinny one przyjąć odpowiednie strategie zarządzania własnością intelektualną. **Dobłą praktyką byłoby – na wzór wielu zagranicznych uczelni – przy formułowaniu strategii uczelni na najbliższe lata uwzględnienie w niej zagadnień ochrony własności intelektualnej wskazując na podejście, które będzie stosowane.** Warto także podkreślić, że kategoryzacja strategii ma charakter modelowy. W praktyce, możliwa jest kompilacja i wykorzystywanie kilku strategii w zależności między innymi od rodzaju posiadanego rozwiązania, możliwości jego ochrony, a także środków finansowych jakimi dysponuje uczelnia.

Rozdział II. Analiza uczelnianych regulaminów. Wnioski i rekomendacje

Jak już wspomniano analizą objęto regulaminy 50 szkół wyższych: 8 uniwersytetów, 15 politechnik, 5 uczelni pedagogicznych, 4 przyrodniczych, 3 medycznych, 5 artystycznych, 3 ekonomicznych, 2 akademii wychowania fizycznego, 2 uczelni wojskowych oraz 3 niepublicznych. Średnio analizowane regulaminy miały 10 stron i 19 paragrafów, przy czym najdłuższy regulamin miał 22 strony, a regulamin o największej liczbie paragrafów miał ich 39. Z kolei najkrótsze regulaminy miały 4 strony i 6 paragrafów. W tabeli nr 2 zaprezentowano ilościowe zestawienie objętości regulaminów.

Tabela 2. Średnia liczba stron i paragrafów w podziale na poszczególne typy uczelni.

	strony	paragrafy
Średnia ogółem	10	19
max	22	39
min	4	6
uniwersytety	13	22
Politechniki	11	16
Uczelnie pedagogiczne	9	15
Uczelnie przyrodnicze	13	23
Uczelnie medyczne	9	19
Uczelnie artystyczne	9	19
Uczelnie ekonomiczne	7	16
Akademie wychowania fizycznego	12	35
Uczelnie wojskowe	12	17
Uczelnie niepubliczne	5	10

Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę liczbę stron, przeciętnie najdłuższe są regulaminy uniwersytetów oraz uczelni przyrodniczych (średnia liczba stron - 13), akademii wychowania fizycznego (12) oraz politechnik (11). Ponadto akademie wychowania fizycznego wyróżniają się dużą liczbą paragrafów (średnia - 35). Do najkrótszych należą zaś regulaminy uczelni niepublicznych (liczące średnio zaledwie 5 stron)⁴⁰.

⁴⁰ analiza objęła jednak tylko 3 regulaminy uczelni niepublicznych.

Dobre praktyki dotyczące zarządzania prawami własności intelektualnej

1. Regulamin jako efekt przyjętej strategii zarządzania własnością intelektualną w organizacji

Regulamin zarządzania prawami własności intelektualnej, jak sama nazwa wskazuje, powinien stanowić narzędzie realizacji przyjętej w danej organizacji, w tym przypadku uczelni, strategii zarządzania w przedmiotowym zakresie. **Jako dobrą praktykę o istotnym znaczeniu dla efektywnego korzystania z powstających w uczelni wyników twórczości należy wskazać fakt powstania takiej strategii, której skutkiem jest przyjęty regulamin.** Nie musi to oczywiście być dokument opracowany i formalnie przyjęty przez władze uczelni, lecz raczej chodzi o **wypracowanie właściwej dla danej uczelni koncepcji postępowania w sprawach dotyczących ochrony własności intelektualnej oraz jej komercjalizacji.**

Niezależnie od przyjętego modelu, strategia zarządzania prawami własności intelektualnej powinna obejmować w szczególności następujące zagadnienia: identyfikację wyników twórczości, identyfikację podmiotów uprawnionych w stosunku do tych wyników, strategię ich ochrony oraz komercjalizacji.



W ramach zagadnień dotyczących **identyfikacji dóbr intelektualnych, jako dobre praktyki, należy wskazać następujące postanowienia regulaminów:**

- **zobowiązujące pracownika do zgłaszania pracodawcy faktu dokonania dobra intelektualnego w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy.** Warte podkreślenia wydają się również postanowienia tych regulaminów, w których precyzyjnie wskazano podmiot reprezentujący pracodawcę w tym zakresie. Enigmatyczne, a przez to także o niepraktyczne, wydają się regulacje zobowiązujące pracownika do dokonywania takiego zgłoszenia wobec uczelni, bez uszczegółowienia kto ma ją reprezentować. Niewątpliwie znaczne ułatwienie dla pracowników stanowią załączone do niektórych regulaminów obowiązujące w uczelni formularze takiego zgłoszenia.
- **określające tryb przyjęcia pracowniczego wyniku twórczości przez pracodawcę.** Chodzi tu zarówno o wskazanie podmiotu, który podejmuje w imieniu uczelni decyzje o przyjęciu pracowniczego dobra intelektualnego, ewentualnie także określenie formy

takiego przyjęcia oraz terminu, w którym podmiot reprezentujący uczelnie powinien poinformować pracownika o przyjęciu lub zgłosić uwagi do przedstawionego dobra intelektualnego. Jest to szczególnie ważne w stosunku do utworów, gdyż w przypadku twórczości pracowniczej autorskie prawa majątkowe pierwotnie powstają na rzecz pracownika-twórcy, a dopiero z chwilą przyjęcia przechodzą na pracodawcę. Warto więc w przepisach regulaminów uwzględnić również terminy określone w tym zakresie przez ustawodawcę⁴¹.

- **dotyczące prowadzenia w uczelni rejestru(-ów) dóbr intelektualnych zgłoszonych pracodawcy jako wyniki twórczości pracowniczej.**

Jako dobre praktyki w ramach zagadnień związanych z **identyfikacją podmiotu uprawnionego** do powstałego w uczelni dobra niematerialnego wskazać można omówione poniżej postanowienia dotyczące zakresu podmiotowego regulaminów, a także regulacje regulaminowe precyzujące kwestie obowiązków o charakterze twórczym wynikających ze stosunku pracy oraz określających relacje uczelni ze studentami, doktorantami i innymi pomiotami niebędącymi pracownikami uczelni.

W stosunku do **strategii ochrony** najistotniejsze wydają się **unormowania określające proces decyzyjny związany z wyborem właściwego dla danego dobra intelektualnego sposobu ochrony**. Biorąc pod uwagę przede wszystkim sformalizowany tryb uzyskiwania ochrony przedmiotów własności przemysłowej, w tym wynalazków i wzorów użytkowych, dla powstania której konieczne jest spełnienie wymogu nowości rozwiązania w skali światowej, precyzyjne określenie procedury uzgadniania i podejmowania decyzji co do strategii ochrony danego przedmiotu jest niezwykle istotne. **Zauważyć warto jako dobrą praktykę, że w niektórych regulaminach nie tylko wskazano: kto i w jakim terminie podejmuje w tym względzie decyzje, ale także określono model takiego dochodzenia do podjęcia decyzji, by ostateczny decydent był wszechstronnie przygotowywany przez poszczególne służby uczelniane**. Przykładem takiego rozwiązania jest przewidziany w regulaminie Politechniki Krakowskiej tzw. zespół techniczny, omówiony szczegółowo w dalszej części opracowania⁴². W niektórych innych regulaminach, przed podjęciem decyzji, zwykle jeden z prorektorów, uzyskuje opinię dotyczącą zasadności ochrony i możliwości komercjalizacji rozwiązania od rzeczownika patentowego lub centrum transferu technologii.

Bardzo ważnym elementem formułowania strategii ochrony jest **analiza kosztów** z nią związanych. Niektóre regulaminy przewidują precyzyjnie źródło pokrycia tych kosztów, bądź w budżecie jednostki, w której powstało rozwiązanie, bądź też w budżecie pozostającym w dyspozycji właściwego prorektora lub centrum transferu technologii.

Dobre praktyki związane ze **strategią komercjalizacji** dotyczą w szczególności trybu podejmowania czynności związanych z komercjalizacją, zasad zawierania w imieniu uczelni umów dotyczących własności intelektualnej, czy prowadzenia ich negocjacji oraz podziału

⁴¹ Art. 12 i 13 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych

⁴² §24 regulaminu Politechniki Krakowskiej

zysków z komercjalizacji, w tym uwzględnienia wynagrodzenia twórców. Dobrą praktyką jest **załączone w niektórych regulaminach wzory umów lub istotne ich postanowienia**.

Niewątpliwie warte dostrzeżenia jest także **uwzględnienie w niektórych regulaminach konieczności prowadzenia działań audytujących**. Ma to szczególne znaczenie w kontekście oceny efektywności funkcjonujących procedur związanych z identyfikacją dóbr intelektualnych, utrzymywania ochrony oraz działań komercjalizacyjnych.

2. Relacje regulaminu wobec innych przepisów oraz katalog nadrzędnych aktów prawnych

Problematyka ochrony własności intelektualnej, jak już wspomniano wcześniej, jest uregulowana kompleksowo w przepisach poszczególnych ustaw i innych aktów prawa krajowego, unijnego i międzynarodowego. Zawarte w nich zostały ważne dla regulaminów unormowania dotyczące między innymi poszczególnych przedmiotów chronionych prawami własności intelektualnej, uprawnień twórcy, współtwórców, czy pracodawcy w stosunku do dóbr intelektualnych powstałych w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Regulamin więc, jako akt niższego rzędu w stosunku do wyżej wskazanych aktów prawa, w swych postanowieniach musi być nie tylko zgodny z przepisami ustawowymi, ale także powinien raczej odwoływać się do odpowiednich regulacji prawa powszechnie obowiązującego niż podejmować niepotrzebną próbę ich powtórzenia czy w niektórych przypadkach zastąpienia, a czasami nawet zmiany.

W szczególności warte wskazania – jako dobre praktyki – wydaje się **zamieszczanie w początkowych częściach „słowniczków” pojęć stosowanych w regulaminach**. Ułatwia to odbiór postanowień regulaminu zwłaszcza osobom nieposiadającym wykształcenia prawniczego, a także zwiększa komunikatywność i precyzję regulacji. **Zważywszy jednak także na inne źródła obowiązującego prawa, pamiętać trzeba o konieczności uniknięcia pokusy definiowania wszystkich pojęć, którymi posługuje się regulamin. Za właściwe zaś trzeba uznać niedefiniowanie w regulaminach przedmiotów ochrony, których definicje zawarto w przepisach ustawowych, lecz odnoszenie się do zakresu znaczeniowego nadanego danemu pojęciu w odpowiedniej ustawie**. Na przykład „*utwór w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*”; „*projekty wynalazcze w rozumieniu ustawy Prawo własności przemysłowej*”⁴³. Za niewłaściwe należy uznać próby „przepisywania” takich definicji z ustaw do regulaminów. Należy bowiem pamiętać, że niejednokrotnie zdarza się, że elementy definiujące dane pojęcie, na przykład chroniony wytwór intelektualny (lub zakres w jakim podlega ochronie) zawarte są w kilku przepisach, którym dodatkowo może towarzyszyć utarta praktyka interpretacyjna wynikająca z orzeczeń sądowych czy też doktryny prawa, co nie pozostaje bez znaczenia dla prawidłowości rozumienia danego pojęcia. Dodatkowo nowelizacja przepisów ustawy może spowodować niezgodność postanowień regulaminu z powszechnie obowiązującym prawem. Niepotrzebne też wydają się próby definiowania w regulaminach terminów powszechnie zrozumiałych (np.

⁴³ Np. § 3 ust.6 pkt. 1 i 3 regulaminu Politechniki Krakowskiej

twórca), albo takich, które zdefiniowane zostały na gruncie przepisów ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* (np.: student, doktorant).

Niewątpliwie przypadki wspomnianej powyżej nadmiernej regulacji spowodowane są chęcią zapewnienia regulaminom możliwości spełnienia dodatkowo funkcji edukacyjnej – by stały się dla pracowników i innych podmiotów uczelnianych jak gdyby przewodnikiem, informatorem w zakresie zagadnień własności intelektualnej. Nie można jednak zapominać, że regulamin jest źródłem prawa wewnętrznego uczelni i powinien zostać opracowany zgodnie z zasadami techniki legislacji. **Za dobrą praktykę należy w tym kontekście uznać, o czym była mowa wcześniej, funkcjonujące w kilku uczelniach, a opublikowane wraz z regulaminem, informatory pozwalające zapoznać się w przystępny sposób z zakresem i zasadami regulacji regulaminu**⁴⁴.

Niezwykle ważne jest również prawidłowe odniesienie postanowień regulaminów do omówionych wcześniej ustawowych zasad dotyczących twórczości pracowniczej. Podkreślić trzeba, że w regulaminie nie można skutecznie zmieniać określonych w ustawach zasad, na przykład poprzez określenie szerszego zakresu praw pracodawcy-uczelni niż wynika to z obowiązujących przepisów⁴⁵, czy też odnosić ich do innego kręgu podmiotów, np. studentów czy doktorantów. Zasady – o ile ustawa na to pozwala – mogą być oczywiście zmienione postanowieniami umowy między pracodawcą a pracownikiem-twórcą. Na gruncie kilku regulaminów problem ten ma szczególne znaczenie w kontekście stosunku uczelni do wyników twórczości studentów i doktorantów. Warto, więc podkreślić, że studentów i doktorantów, niebędących pracownikami uczelni, nie dotyczą przepisy o twórczości pracowniczej.

Niewątpliwie **dobrą praktyką jest podanie w regulaminie katalogu aktów prawnych, których zakres obowiązywania wywiera istotny wpływ na kwestie określone w regulaminie**. Do takich źródeł prawa bywają zaliczane zarówno **przepisy ustawowe, jak i wewnętrzne przepisy uczelni**, w szczególności takie jak statut lub ewentualnie inne regulaminy uczelniane związane przedmiotowo z problematyką własności intelektualnej. Jako źródła prawa powszechnie obowiązującego w tym zakresie warto wskazać:

- ustawę *o prawie autorskim i prawach pokrewnych*,
- ustawę *Prawo własności przemysłowej*,
- ustawę *o ochronie baz danych*,
- ustawę *o ochronie nowych odmian roślin*,
- ustawę *o zasadach zwalczania nieuczciwej konkurencji*.

⁴⁴ Np. Broszura wydana w Uniwersytecie Jagiellońskim „Patentuj. Komercjalizuj”, bardzo szczegółowe uzasadnienie do regulaminu w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim, czy informator w formie pytań i odpowiedzi wydany wraz z regulaminem w Uniwersytecie Warszawskim.

⁴⁵ w szczególności art. 12, 14 i 74 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz 11 ust. 3 i 200 ustawy *Prawo własności przemysłowej*

3. Zakres przedmiotowy regulaminu

W większości regulaminów słusznie przyjęto szeroki zakres podlegających regulacji dóbr intelektualnych. Są to zarówno utwory, przedmioty własności przemysłowej, jak i dobra stanowiące tajemnicę (know how):

- utwory wspomniane są we wszystkich regulaminach;
- przedmioty własności przemysłowej są wymieniane w przeważającej większości (95%) regulaminów;
- nowe odmiany roślin - 28% regulaminów (wszystkie uczelnie przyrodnicze, następnie około 60% uniwersytetów, połowa uczelni pedagogicznych oraz mniej niż co dziesiąta uczelnia techniczna);
- bazy danych - większość regulaminów, 88% uczelni;
- know how - 88% uczelni: wszystkie uniwersytety, politechniki, uczelnie przyrodnicze, a także wszystkie 3 analizowane regulaminy uczelni niepublicznych;

W niektórych regulaminach katalog ten poszerzono o inne wyniki twórczości, niewymienione wprost w przepisach dotyczących ochrony własności intelektualnej, ale mogące również stanowić przedmiot ochrony, np. regulamin stosuje się także do innych niż utwory i projekty wynalazcze „*materiałów naukowych i dydaktycznych (opinii, ekspertyz, metod badawczych, wyników eksperymentów, zbiorów okazów, instrukcji dydaktycznych, przewodników do ćwiczeń, preparatów, modeli, prezentacji multimedialnych, itp.)*” oraz „*innych rozwiązań stanowiących wyniki prac naukowo-badawczych*”⁴⁶.

W jednym z regulaminów wskazano, że dotyczy także: „*części teoretycznych prac dyplomowych, rozpraw magisterskich, rozpraw doktorskich, autorskich programów kształcenia*”⁴⁷. W uczelniach prowadzących prace badawcze w zakresie nauk przyrodniczych wymieniane są także nowe odmiany roślin. W niektórych zaś regulaminach słusznie zawężono wymieniony katalog dóbr intelektualnych ze względu na specyfikę prowadzonych w uczelni prac o charakterze twórczym, w tym szczególnie działalności naukowej lub artystycznej (np. uczelnie muzyczne).

W uczelniach artystycznych wymieniane są dobra o charakterze artystycznym – przykładowo w Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie wskazane zostały m.in. „*twórcze opracowania (przeróbki, adaptacje i tłumaczenia) utworów; dzieła artystyczne oraz wszelkie przejawy twórczości, składające się na dorobek naukowy lub intelektualny, nawet jeżeli nie stanowią utworów w rozumieniu prawa autorskiego, w tym: dzieła szeroko rozumianej sztuki konceptualnej i pojęciowej lub ich dokumentację; fonogramy i wideogramy oraz artystyczne wykonania i inne dobra własności intelektualnej*”.

⁴⁶ § 3 pkt. c i f regulaminu Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego.

⁴⁷ § 3 ust. 1 pkt. c-f regulaminu Akademii Sztuk Pięknych w Łodzi

Ponadto w części uczelni o profilu przyrodniczym wymienia się także: „*nowe odmiany ras i linii zwierząt, które uzyskały wpisy do ksiąg zarodowych w trybie przepisów ustawy o organizacji hodowli i rozrodzie zwierząt gospodarskich; inne materiały biologiczne, które mogą być przedmiotem ochrony*” (przykład Uniwersytetu Śląskiego); „*nowe odmiany roślin oraz materiałów wyjściowych do ich hodowli w rozumieniu art.2 ust.1 pkt.1, 2, 3 i 8 ustawy o ochronie prawnej odmian roślin; nowe rasy, rody i linie zwierząt gospodarskich, które uzyskały wpisy do ksiąg i rejestrów zwierząt hodowlanych w trybie przepisów ustawy o organizacji hodowli i rozrodzie zwierząt gospodarskich; materiały biologiczne obejmujące m.in. mikroorganizmy, wirusy, tkanki i linie komórkowe zwierząt i roślin uzyskane przy zastosowaniu technik selekcyjnych i rekombinacji DNA oraz fragmentów komórek takich jak plazmidy, wektory fagowe, markery genetyczne i specyficzne fragmenty kwasów nukleinowych*” (Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu).

Generalną dobrą praktyką w tym zakresie jest dopasowanie zakresu przedmiotowego regulaminu uczelni do jej specyfiki.

Wydaje się jednak, że przeoczeniem w niektórych regulaminach jest brak w katalogu przedmiotowym odniesienia do baz danych. **Ze względu na to, że różnego rodzaju dane są gromadzone i systematyzowane w zasadzie w każdej szkole wyższej, a bazy danych mogą mieć istotną wartość majątkową i użytkową, dobrą praktyką wydaje się zamieszczanie także tego rodzaju dobra intelektualnego w przepisach określających zakres przedmiotowy regulaminu.** W niektórych regulaminach brak jest również odniesień do przedmiotów praw pokrewnych.

4. Zakres podmiotowy regulaminu

Wszystkie regulaminy dotyczą pracowników uczelni zatrudnionych w ramach stosunku pracy. W większości ich działaniem zostali objęci również studenci i doktoranci. Zagadnienia te omówione zostały w dalszej części opracowania.

Dobłą praktyką jest uwzględnienie w regulaminach zasad współpracy uczelni z podmiotami innymi niż pracownicy, studenci, czy doktoranci, jeśli wynikiem tej współpracy mogą być dobra intelektualne. Oczywiście zobowiązanie takich podmiotów do przestrzegania zasad regulaminu powinno wynikać z umowy z uczelnią. **Kwestia ta wydaje się szczególnie ważna w kontekście uczestniczenia w pracach badawczych prowadzonych w uczelni przez osoby niezwiązane z nią stosunkiem pracy.** Podobnie w przypadku prowadzenia w uczelni badań lub prac zleconych przez podmioty zewnętrzne.

Określając zakres podmiotowy regulaminu zdarza się także uwzględnić sytuację pracownika, który wprawdzie jest związany z uczelnią stosunkiem pracy, ale dobro intelektualne powstało bez związku z obowiązkami ze stosunku pracy. W takim przypadku, zgodnie z ogólnymi zasadami prawa własności intelektualnej, prawa do takich wyników twórczości powstają na rzecz pracownika-twórcy, a uczelnia chcąc posiadać te prawa, może je nabyć w drodze umowy.

Regulaminy uwzględniają również możliwość stworzenia przedmiotów własności przemysłowej przy pomocy uczelni⁴⁸. W takich przypadkach uczelnie wprawdzie nie przysługują prawa do ubiegania się o ochronę przedmiotu własności przemysłowej, ale posiada ona prawo do korzystania z niego we własnym zakresie.

Szczególną kategorią podmiotów, które mogą w ramach uczelni osiągać wyniki twórcze, są studenci i doktoranci. Prawie wszystkie regulaminy uwzględniają specyfikę dotyczącą studentów i doktorantów, którzy nie są związani z uczelnią stosunkiem pracy, więc co do zasady prawa do wyników działalności twórcy powstaje na ich rzecz, nawet jeśli stanowią rezultat wykonywania obowiązków studenckich czy doktoranckich.

W pojedynczych regulaminach wymieniane są jeszcze inne kategorie osób m.in.: uczestnicy studiów podyplomowych oraz kursów lub szkoleń organizowanych przez uczelnię (Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu), emeryci lub osoby związane z uczelnią umową cywilnoprawną (przykład Politechniki Lubelskiej).

5. Obowiązek twórczości wynikający ze stosunku pracy

Przepisy ustawowe dotyczące twórczości pracowniczej odnoszą się do wyników twórczości (tj.: utworów, wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów przemysłowych, czy nowych odmian roślin), które powstały w związku z wykonywaniem obowiązków ze stosunku pracy.

W niektórych regulaminach, co należy potraktować jako dobrą praktykę, wskazano warunki, w których dobro intelektualne uważa się za pracownicze lub wprost zamieszczono katalog przykładowych prac o charakterze twórczym, które uczelnia uważa za realizację obowiązków pracowniczych.

Przykładowo w jednym z regulaminów uszczegółowiono, że obowiązkami pracowniczymi są „zadania, których wykonanie należy do obowiązków twórcy wynikających z umowy o pracę, regulaminu pracy, zakresu czynności przypisanych twórcy lub z polecenia przełożonego, mieszczącego się w obowiązkach pracowniczych twórcy”⁴⁹.

W innym regulaminie za pracownicze dobra intelektualne uznano na wyniki twórczości spełniające łącznie trzy przesłanki:

- „zostały stworzone przez pracowników uczelni, niezależnie od podstawy zatrudnienia,
- powstały w czasie trwania stosunku pracy,
- powstały w wyniku wykonywania przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy, niezależnie od prawnego źródła tego obowiązku”⁵⁰.

⁴⁸ O czym mowa w art. 11 ust. 5 *Prawo własności przemysłowej* w związku z art. 3 ust.2 *Prawo własności przemysłowej*

⁴⁹ § 3 ust. 13 regulaminu Uniwersytetu Warszawskiego

⁵⁰ § 2 pkt.3 regulaminu Zachodnio Pomorskiego Uniwersytetu Technologicznego

Za powstałe w ramach stosunku pracy uznane zostały również „wyniki prac intelektualnych stworzone w czasie trwania stypendium naukowego, grantu uczelnianego lub urlopu naukowego”⁵¹. Jednakże jeśli „stypendium nie było finansowane przez uczelnię i pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym to powstałe w tym czasie wyniki prac intelektualnych nie uważa się za stworzone w ramach stosunku pracy”⁵².

Ciekawy i kompleksowy – a przez to wydaje się, że pomocny – katalog prac o charakterze twórczym został zawarty w regulaminie Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego. „Dobro intelektualne jest wynikiem wykonywania przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy w szczególności wtedy, gdy:

- jest rezultatem pracy nad doktoratem, habilitacją lub innej pracy wykonywanej w uczelni w ramach zawodowej działalności naukowej;
- powstało w wyniku udziału twórcy w pracach objętych planem naukowo-badawczym jednostki organizacyjnej, w której twórca świadczy pracę na rzecz uczelni, zwłaszcza w ramach badań własnych lub statutowych;
- jest rezultatem realizacji umowy o pracę naukowo-badawczą lub naukowo-badawczą o charakterze usługowym, zawartej przez uczelnię z innymi podmiotami, jeżeli umowa przyznaje uczelni prawa do powstałego dobra intelektualnego;
- twórca otrzymał polecenie realizacji zadania, której rezultatem jest dobro intelektualne a polecenie mieści się w granicach jego obowiązków pracowniczych”⁵³.

Kolejną dobrą praktyką jest uwzględnienie w niektórych regulaminach polubownego trybu rozstrzygnięcia sporów dotyczących pracowniczego charakteru wyników twórczych. W niektórych przypadkach spory takie są rozstrzygane przez specjalną komisję ds. własności intelektualnej⁵⁴, w innych przez rektora czy właściwego prorektora⁵⁵.

6. Dobra intelektualne studentów i doktorantów

Jak już wspomniano, **studenci i doktoranci - niezwiązani z uczelnią stosunkiem pracy - nie tracą na jej rzecz praw do wyników twórczych powstałych w związku z realizacją obowiązków studenckich czy doktoranckich. Wyjątek stanowi omówione wcześniej prawo uczelni do pierwszeństwa publikacji pracy dyplomowej studenta. Dobrą praktyką jest zatem uwzględnienie powyższych aspektów**, a próby przejmowania przez przepisy regulaminów praw do wyników twórczości studentów i doktorantów należy uznać za niezgodne z przepisami ustawowymi, zatem nieposiadające mocy prawnej.

⁵¹ §3 ust. 2 regulaminu Politechniki Lubelskiej; podobnie § 2 ust. 3 regulaminu Uniwersytetu Jagiellońskiego.

⁵² Tamże, §3 ust. 3.

⁵³ §5 regulaminu Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego.

⁵⁴ np. w Uniwersytecie Jagiellońskim, Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim.

⁵⁵ np. w Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie, Akademii Morskiej w Gdyni.

Odwołując się do „*Raportu o zasadach poszanowania autorstwa w pracach dyplomowych oraz doktorskich*”⁵⁶ nie budzi zastrzeżeń legalność obowiązku udostępniania pracy do celów archiwizacji (łącznie z uprawnieniem do jej digitalizacji), jak i w celu przeciwdziałania plagiatom.

Zagadnieniem budzącym kontrowersje jest natomiast kwestia współautorstwa promotora. Wspomniany raport⁵⁷ wskazuje, że współautorstwo jest kwestią faktów, toteż decyzja o tym, czy promotorowi pracy doktorskiej lub magisterskiej można przyznać status współautora – w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych – zależy od charakteru jego udziału w powstawaniu pracy (magisterskiej, doktorskiej). Z reguły, poprawnie prowadzona opieka nad pracami magisterskimi i doktorskimi wyłącza taką możliwość. Opieka ta powinna bowiem sprowadzać się do sugerowania tematu pracy, sposobu jego ujęcia, pomysłu badawczego, wskazania odpowiedniej metodologii, sprawowania nadzoru nad realizacją przyjętych założeń, a także – z drugiej strony – do czynności mających na celu weryfikację i korektę pracy studenta. Wszystkie te postacie aktywności naukowej nie uzasadniają istnienia współautorstwa.

Z drugiej strony, udział promotora nie zawsze jednak mieści się w opisanych granicach. Niejednokrotnie promotor ma twórczy wpływ na układ pracy, dobór i sposób przedstawienia argumentów itd. Dochodzi wówczas do sytuacji, w której praca doktorska lub magisterska ma w istocie charakter współautorski. Istotne jest wtedy, aby indywidualny wkład magistranta lub doktoranta był możliwy do wyodrębnienia i spełniał jednocześnie ustawowe wymogi stawiane pracom magisterskim i doktorskim.

Dobłą praktyką w tym względzie jest rozwiązanie zidentyfikowane w regulaminie Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu – **uregulowano** w nim bowiem wprost **kwestie współautorstwa rozwiązań opisanych w pracach dyplomowych**, cytując: „*Jeżeli wkład intelektualny opiekuna pracy dyplomowej w jej powstanie jest na tyle istotny, że uzasadnia jego współautorstwo do zawartych tam rozwiązań i wyników mogących stanowić dobro intelektualne prawnie chronione (np. projekt wynalazczy, nowa odmiana rośliny, baza danych, program komputerowy), obowiązany jest zawrzeć z twórcą pracy umowę określającą ich udziały w prawach do tego dobra, w tym także zasady publikacji pracy. Umowa powinna być zawarta bezpośrednio po oddaniu pracy*”.

Ponadto szczególnie rozbudowane procedury korzystania z dóbr intelektualnych studentów, słuchaczy studiów podyplomowych, doktorantów i stypendystów mają uczelnie artystyczne, wymagające zawnazu podpisania odpowiednich umów/zaświadczeń zwłaszcza w zakresie upowszechniania stworzonych przez nich dzieł. Przykładowo „*Udział studenta lub doktoranta w praktykach lub konkursie może zostać uzależniony od (...) podpisania oświadczenia o wyrażeniu zgody na wykorzystanie utworu lub utworów zgłoszonych do konkursu lub stworzonych w trakcie praktyk w materiałach reklamowych, informacyjnych i promocyjnych ASP oraz współorganizatora, sponsora lub patrona konkursu lub praktyk*.”⁵⁸.

⁵⁶ *Raport o zasadach poszanowania autorstwa w pracach dyplomowych oraz doktorskich w instytucjach akademickich i naukowych: praca zbiorowa*, Fundacja Rektorów Polskich, Warszawa 2005.

⁵⁷ tamże.

⁵⁸ regulamin Akademii Sztuk Pięknych w Łodzi.

7. Prawa i obowiązki uczelni oraz twórców

Ważną częścią regulaminów są przepisy określające prawa i obowiązki zarówno uczelni, jak i twórców w zakresie zarządzania własnością intelektualną.

Jeśli chodzi o prawa i obowiązki uczelni, w niektórych regulaminach dotyczą one nie tylko zagadnień związanych z zarządzaniem prawami własności intelektualnej, w tym ochrony wyników twórczości, ale także wskazują na zadania związane z podnoszeniem świadomości środowiska akademickiego co do znaczenia tej problematyki, jak również zobowiązują uczelnię do wspierania i rozwijania inicjatyw o charakterze twórczym.

Bardzo istotne są postanowienia regulaminów zobowiązujące organy uczelni do uwzględniania praw własności intelektualnej, w tym zwłaszcza przemysłowej, w umowach zawieranych przez uczelnię, w wyniku których mogą powstać dobra intelektualne. W wielu regulaminach zawarto obowiązek dążenia do zagwarantowania uczelni praw do takich wyników. Biorąc pod uwagę ochronę własności przemysłowej, istotne jest **zobowiązanie organów uczelni do zamieszczania w takich umowach również klauzul zobowiązujących do dochowania poufności.**

Istotny wydaje się również **wymóg zawierania umów z członkami uczelnianych zespołów badawczych niebędących w stosunku pracy z uczelnią.** Dzięki temu uczelnia zabezpiecza swe prawa do dóbr intelektualnych powstałych w wyniku prowadzonych prac badawczych. Podobnie istotne znaczenie mogą mieć **zasady postępowania w sytuacji delegowania pracownika uczelni do innej jednostki naukowej, w tym na przykład zagranicznej.** Ważny w tym kontekście wydaje się **obowiązek określenia w umowie na czyją rzecz powstaną prawa do stworzonych wyników twórczości,** a w niektórych regulaminach dodatkowo określono wymóg uzyskania zgody rektora na zawarcie umowy, w której prawa te nie powstawałyby na rzecz uczelni.

Bardzo ciekawy i ważny dla poziomu innowacyjności prowadzonych badań jest obowiązek określony w regulaminie Politechniki Częstochowskiej. Zgodnie z § 8 ust. 5 regulaminu tej uczelni *„kierownik zespołu badawczego na etapie planowania badań ma **obowiązek sprawdzenia aktualnego stanu techniki w celu uniknięcia podejmowania działań nad rozwiązaniem już istniejącym**”.* Warto też odnotować, iż w innych regulaminach, zwłaszcza uczelni technicznych, zdarzają się także odniesienia dotyczące **upowszechnienia w środowisku akademickim zasad korzystania z informacji patentowej.**

Regulaminy zastrzegają także możliwość nieodpłatnego wewnętrznego wykorzystania dóbr intelektualnych w celach badawczych i dydaktycznych. Niektóre uczelnie wprost zastrzegają sobie prawo do korzystania z wyników badań naukowych zawartych w utworze naukowym, bez odrębnego wynagrodzenia, dla celów badawczych lub dydaktycznych oraz do udostępniania utworu osobom trzecim, jeżeli to wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu lub zostało postanowione w umowie. W części regulaminów wskazuje się, że takie wykorzystanie wymaga uprzedniej zgody kierownika jednostki, w której powstało dobro intelektualne.

W stosunku do twórców, zważywszy na zasady twórczości pracowniczej, podstawowym zobowiązaniem wobec występującej w roli pracodawcy uczelni jest obowiązek zgłoszenia faktu stworzenia dobra intelektualnego przez pracownika w wyniku wykonywania przez niego obowiązku ze stosunku pracy. Należy przypomnieć, iż w przypadku utworów pracowniczych innych niż naukowe przyjęcie przez pracodawcę utworu skutkuje uzyskaniem autorskich praw majątkowych, zaś ochrona przedmiotów własności przemysłowej wymaga dokonania formalności przez uprawniony do tego podmiot. Dopełnienie przez pracownika obowiązku niezwłocznego zgłoszenia pracodawcy stworzonego dobra intelektualnego wywiera istotny wpływ na możliwość uzyskania ochrony, a co za tym idzie, może zwiększać szanse komercjalizacji pracowniczego wyniku twórczości.

Za dobrą praktykę należy więc uznać przepisy regulaminów, które konkretnie wskazują pracownikowi:

- **w jaki sposób zgłosić pracodawcy dokonanie pracowniczego dobra intelektualnego** – na szczególne podkreślenie zasługują te regulaminy do których załączono **formularz takiego zgłoszenia**;
- **do kogo skierować takie zgłoszenie** – dobrą praktyką w tym zakresie jest **wyraźne wskazanie przedstawiciela pracodawcy upoważnionego do przyjęcia takiego zgłoszenia**. W niektórych regulaminach wskazany został kierownik jednostki organizacyjnej uczelni, w której pracownik świadczy pracę, w innych regulaminach jednostka zajmująca się ochroną własności intelektualnej lub transferem technologii;
- **terminy**, w jakich pracownik zobowiązany jest zgłosić pracodawcy stworzone dobro intelektualne, a organy uczelni przeprowadzić kolejne elementy postępowania przewidzianego w regulaminie;
- **tryb odwoławczy od decyzji organów uczelni** w sprawach ochrony lub komercjalizacji pracowniczego dobra intelektualnego.

Do dobrych praktyk zaliczyć trzeba również zobowiązanie pracownika do informowania uczelni o dokonaniu wynalazku czy innego dobra intelektualnego w wyniku realizacji prac badawczych poza uczelnią, jeśli ma to związek z wykonywaniem obowiązków ze stosunku pracy w uczelni (np. w ramach współpracy uczelni z innymi jednostkami naukowymi albo odbywania stypendium).

Wydaje się, że pomocny w tym względzie jest również obowiązek wskazany w regulaminie Uniwersytetu Jagiellońskiego, w którym wskazano, że pracownik oraz każdy kto stworzył lub może stworzyć przedmiot własności przemysłowej, do którego prawa nabędzie uczelnia, zobowiązany jest do **prowadzenia dziennika prac badawczych**⁵⁹.

Bardzo ważny ze względu na możliwość uzyskania ochrony jest, przewidziany w większości regulaminów, **obowiązek pracownika do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących pracowniczego dobra intelektualnego**.

⁵⁹ § 16 ust. 1 regulaminu

Efektywność działań związanych z ochroną i komercjalizacją wartości niematerialnych i prawnych w wielu przypadkach uzależniona jest między innymi od współdziałania poszczególnych służb odpowiedzialnych za prowadzenie procedur ochronnych czy podjęcie prób komercjalizacji z twórcą. Dobrą praktyką w tym względzie jest więc **zobowiązanie pracownika-twórcy do współdziałania z jednostkami uczelni**.

W niektórych regulaminach przewidziano **tryb, w jakim pracownik-twórca może zwrócić się do uczelni o przekazanie mu praw do pracowniczych wyników twórczości, z których uczelnia nie zamierza korzystać**. Również wartościowe wydają się **zasady określające możliwość przekazania uczelni przez pracownika praw do niepracowniczych dóbr intelektualnych albo zwrócenia się do uczelni o zarządzanie prawami do takich dóbr**.

8. Procedury postępowania w sprawach ochrony, korzystania i komercjalizacji

Dobrą praktyką o podstawowym znaczeniu jest uwzględnienie w regulaminach specyfiki wynikającej z omówionej wcześniej różnic proceduralnych uzyskiwania ochrony dotyczących praw własności przemysłowej (wymagających dokonania określonych formalności) a praw autorskich czy ochrony praw producenta baz danych (ochrona *sui generis*).

Niezwykle istotne znaczenie - szczególnie dla efektywności korzystania z ochrony przedmiotów własności przemysłowej, w tym przede wszystkim wynalazków - ma precyzyjne określenie zasad postępowania zmierzającego do uzyskania ochrony, a także **komercjalizacji rozwiązań**. Określone w regulaminach zasady postępowania powinny zapewnić jego sprawny i terminowy przebieg oraz współpracę zarówno jednostek uczelnianych, jak i twórcy. Regulaminy zarządzania prawami własności intelektualnej powinny więc określać podmioty właściwe do podejmowania decyzji w sprawach ochrony i komercjalizacji, terminy w jakich powinny następować kolejne etapy postępowania, wzory dokumentów stosowanych w uczelniach. **W niektórych uczelniach jako załącznik do regulaminu opublikowano schemat takiej procedury, co wydaje się znacznym ułatwieniem zwłaszcza dla pracowników po raz pierwszy podejmujących się prac związanych z ochroną czy komercjalizacją. W zakresie uzyskiwania ochrony własności przemysłowej, wiążącej się często z koniecznością poniesienia znacznych kosztów, ważne jest również ustalenie zasad dotyczących ich pokrycia**. Niektóre uczelnie ponadto określiły w regulaminach zasady tworzenia uczelniach spółek.

Jako przykłady, w których dużo uwagi poświęcono temu aspektowi zarządzania własnością intelektualną, można wskazać regulaminy: Politechniki Krakowskiej, Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego, Politechniki Świętokrzyskiej czy Uniwersytetu Jagiellońskiego. Oczywiście **dobrą praktyką jest niewątpliwie dostosowanie takiej procedury zarówno do specyfiki uczelni (jej wielkości i struktury), jak i zakresu dóbr intelektualnych, które mogą w niej powstawać** (o czym była mowa wcześniej).

Kwestia podejmowania decyzji dotyczących postępowania ze zgłoszeniami pracowniczych dóbr intelektualnych uregulowana jest najczęściej następująco⁶⁰:

- w przypadku dóbr intelektualnych stanowiących przedmiot ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz baz danych, programów komputerowych decyzję odnośnie przyjęcia, uzależnienia przyjęcia od dokonania poprawek lub nie przyjęcia dobra, jak też decyzję o skorzystaniu z prawa pierwszeństwa publikacji, podejmuje kierownik jednostki organizacyjnej twórcy;
- w przypadku zgłoszenia rozwiązania, które nie podlega ochronie za pomocą praw wyłącznych (know-how) decyzję o objęciu rozwiązania tajemnicą podejmuje rektor lub osoba przez niego upoważniona po konsultacji z centrum transferu technologii lub komisją ds. ochrony własności intelektualnej oraz twórcą;
- w przypadku dobra własności przemysłowej, decyzję w sprawie zgłoszenia dobra w celu uzyskania prawa wyłącznego, podjęcia innych kroków koniecznych dla ochrony dobra lub decyzję o przeniesieniu praw na twórcę podejmuje rektor lub osoba przez niego upoważniona po konsultacji z centrum transferu technologii lub komisją ds. ochrony własności intelektualnej oraz twórcą.
- w przypadku decyzji o rezygnacji z ochrony prawnej i nie objęciu know-how tajemnicą, jednostka naukowa jest zobowiązana na żądanie twórcy do nieodpłatnego przeniesienia na jego rzecz praw do przedmiotu własności przemysłowej.

Ciekawym rozwiązaniem w ramach procedury jest powołany w regulaminie Politechniki Krakowskiej „Zespół Techniczny”, w skład którego wchodzi prorektor ds. nauki, dziekan wydziału oraz kierownik jednostki, w których powstało dane rozwiązanie (lub ich zastępcy), rzecznik patentowy oraz specjaliści reprezentujący Centrum Transferu Technologii oraz Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości⁶¹. W razie potrzeby członkami zespołu mogą być również radcy prawni lub inni specjaliści wskazani przez prorektora. Zespół dokonuje oceny zgłoszenia pracowniczego dobra intelektualnego, na podstawie której prorektor ds. nauki podejmuje decyzję co do „przydatności zgłoszonego rozwiązania, zasadności objęcia ochroną i formy tej ochrony”⁶². **Zgłoszone pracowniczego dobro intelektualne jest prezentowane przed zespołem przez twórcę. Takie rozwiązanie sprzyja współpracy poszczególnych wyspecjalizowanych jednostek uczelni, a także uczelni z twórcą, a jednocześnie pozwala wypracować stanowisko w sprawach dotyczących przedmiotu własności intelektualnej dobrze przygotowujące upoważnionego w tych sprawach prorektora do podjęcia decyzji. W innych regulaminach przed podjęciem decyzji w sprawach ochrony lub komercjalizacji wymaga się opinii rzeczników patentowych, działu**

⁶⁰ Wnioski z przeprowadzonej analizy są zbieżne z „Analizą regulaminów ochrony własności intelektualnej” przeprowadzoną w ramach projektu Zachodniopomorska Platforma Transferu Technologii, z tego względu poniższy punkt bazuje na tym opracowaniu, tekst artykułu dostępny na stronie <http://www.sciencenetwork.eu/analiza-regulaminow-ochrony-wlasnosci-intelek,20,61.html> (data dostępu 09.09.2013)

⁶¹ § 24 regulaminu Politechniki Krakowskiej

⁶² Tamże, ust. 5

własności intelektualnej, czy centrum transferu technologii. **Pomocnym rozwiązaniem może być również powołanie uczelnianego koordynatora lub pełnomocnika w tym zakresie**⁶³.

Warte odnotowania jest przewidziane w kilku regulaminach zobowiązanie się uczelni do przeniesienia na rzecz twórcy (na jego wniosek) praw do wyników twórczości, których ochroną i komercjalizacją uczelnia nie jest zainteresowana⁶⁴.

Dla efektywnego zarządzania własnością intelektualną w organizacji ważna jest wiedza, jakimi dobrami intelektualnymi oraz jakimi prawami ochronnymi ona dysponuje. Stąd dobrą praktyką jest również zobowiązanie właściwych jednostek uczelni do prowadzenia odpowiednich rejestrów w tym zakresie. W regulaminach znajdują się niekiedy wytyczne odnośnie tworzenia rejestrów/baz danych zarówno samych dóbr intelektualnych⁶⁵, jak i innych baz (ekspertów, aparatury, zapotrzebowania na badania naukowe - przykład Politechniki Rzeszowskiej). Kierownicy jednostek organizacyjnych zobowiązani są do okresowej aktualizacji informacji w bazach danych przynajmniej raz do roku. **Zamieszczenie takich zapisów w regulaminie należy uznać za dobrą praktykę, gdyż z dotychczasowych badań**⁶⁶ wynika, że w uczelniach nie funkcjonują kompleksowe systemy gromadzenia danych w zakresie podejmowanych prób transferu wiedzy, w tym również tych nieudanych, a zidentyfikowane bazy informacji mają charakter cząstkowy. Dostępne są z reguły listy wniosków złożonych i zrealizowanych, ponieważ działy nauki pośredniczą i nadzorują proces wnioskowania o zewnętrzne dofinansowania na badania naukowe. Brakuje natomiast systemowo prowadzonej bazy samych prób transferu wiedzy, transferów realizowanych i zrealizowanych, z opisami ich tematyki, składów zespołów itp. W efekcie nie istnieją uregulowania dotyczące zarządzania taką bazą i sposobem chronienia zawartych w niej informacji.

Większość uczelni ma specjalne jednostki zajmujące się problematyką ochrony własności intelektualnej i transferu technologii np. UOTT – Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Ochrony Własności Intelektualnej Politechniki Świętokrzyskiej czy też CITT - Centrum Innowacji i Transferu Politechniki Rzeszowskiej. Regulaminy wskazują na uczelniane centra transferu technologii jako jednostki właściwe do prowadzenia wielu czynności o charakterze proceduralnym i pomocniczym, związanych z ochroną i komercjalizacją dóbr intelektualnych. **Jeśli funkcjonują one sprawnie i wypełniają swoją rolę (ułatwiają transfer wyników z nauki do gospodarki), ich powołanie należy uznać za dobrą praktykę. Wskazane jest, by poza działaniami dotyczącymi ochrony wyników, prowadziły one także monitoring prowadzonych badań naukowych, gdyż jak dotąd z reguły brakowało jednej jednostki tym się zajmującej na poziomie całej uczelni.**

⁶³ Np. § 19 i nast. regulaminu Akademii Wychowania Fizycznego w Katowicach; § 12 regulaminu Uniwersytetu Warszawskiego

⁶⁴ Np. § 9 ust. 10 regulaminu Politechniki Białostockiej; § 12 regulaminu Politechniki Krakowskiej

⁶⁵ np. na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie rejestr dóbr własności przemysłowej, rejestr programów komputerowych, baz danych, utworów audiowizualnych i innych utworów, w stosunku do których Uniwersytet jest podmiotem praw wyłącznych lub regulamin nakłada obowiązek zgłoszenia.

⁶⁶ por. Jeran A., op. cit.

Występującą nie we wszystkich regulaminach, a jednocześnie **dobrą praktyką jest ustalenie okresowych audytów związanych z efektywnością identyfikacji dóbr intelektualnych w uczelniach, zasadności występowania o ochronę oraz jej utrzymywania, jak również skuteczności działań dotyczących komercjalizacji**. Przykładem takiej regulacji są postanowienia regulaminu Uniwersytetu Jagiellońskiego, które zobowiązują Centrum Innowacji, Transferu Technologii i Rozwoju do „*cyklicznego audytu dóbr intelektualnych, do których prawa przysługują Uniwersytetowi. Celem audytu jest w szczególności ustalenie, jakie dochody czerpie z nich Uniwersytet i czy utrzymywanie ochrony jest opłacalne, a także, jakie działania należy podjąć, by ułatwić efektywną eksploatację tych dóbr*”⁶⁷. Analogiczne uprawnienia przysługują Centrum w stosunku do uczelnianych spółek *spin-off*.

Szkoły wyższe dopuszczają w regulaminach trzy ścieżki komercjalizacji dóbr własności intelektualnej, w szczególności poprzez:

- I. Udostępnianie ich osobom trzecim za wynagrodzeniem, poprzez udzielenie licencji albo udostępnienie know-how,
- II. Przeniesienie praw na rzecz osób trzecich za wynagrodzeniem,
- III. Utworzenie odrębnego podmiotu z udziałem jednostki naukowej, do którego zadań będzie należała komercjalizacja przysługujących mu praw, w szczególności tworzenie spółek *spin-off*.

Za dobrą praktykę można uznać zamieszczenie w regulaminach postanowień dotyczących warunków zapewniających uniknięcie konfliktu interesów, np. poprzez zapis, iż „*w podejmowaniu decyzji o komercjalizacji nie mogą uczestniczyć osoby powiązane osobiście lub majątkowo z podmiotami zewnętrznymi w stosunku do jednostki naukowej, uczestniczącymi w procesie komercjalizacji, w tym licencjobiorcy oraz nabywcy praw z zastrzeżeniem, że przepis ten nie dotyczy twórcy w zakresie, w jakim współdecyduje on o utworzeniu spółki *spin-off* ze swoim udziałem*”. Spory wynikłe na tym polu poddawane powinny być do rozstrzygnięcia komisji ds. własności intelektualnej.

9. Podział przychodów z komercjalizacji oraz wynagrodzenie twórców

W regulaminie **uczelnia powinna określić zasady podziału korzyści finansowych** uzyskanych z praw przysługujących uczelni do dóbr intelektualnych pomiędzy uczelnię i pracownika.

W szczególności uczelnia może w uzasadnionych przypadkach udzielić pomocy pracownikom w komercjalizacji dóbr intelektualnych także wtedy, gdy prawa do nich nie przysługują na mocy przepisów prawa i niniejszych zasad wyłącznie uczelni. Założeniem takiego działania

⁶⁷ § 27 regulaminu Uniwersytetu Jagiellońskiego

jest, aby dzięki pomocy uczelni komercjalizacja dobra intelektualnego mogła być bardziej efektywna, przynosząc korzyści zarówno pracownikowi, jak i uczelni.

Analiza ilościowa podziału korzyści finansowych pomiędzy uprawnionych (patrz: tabela 3) wskazuje, iż dominującą formą jest przeznaczenie połowy dochodu dla twórcy – taki zapis znajduje się w regulaminach 24 z 50 analizowanych uczelni. Pięć uczelni, w tym 3 uczelnie techniczne oferuje twórcom wyższy udział w dochodach – 60%.

Po jednej uczelni oferuje mniej typowy odsetek dochodu dla twórcy: 40%, 49%, 55%. Najmniej oferują objęte analizą uczelnie niepubliczne, gwarantując jedynie 25% i 33% zysku dla twórcy.

Tabela 3. Odsetek dochodu przeznaczony dla twórcy.

średnia	50%
max	60%
min	25%

Źródło: opracowanie własne.

W pozostałych uczelniach w regulaminie podział dochodów jest bądź nieustalony, bądź uzależniony od indywidualnych decyzji rektora. Zdarza się również odesłanie do odrębnych umów z pracownikami.

Pozostały dochód (nienależny twórcom) trafia do uczelni – z reguły pewien odsetek zostaje zarezerwowany dla podstawowej jednostki organizacyjnej/wydziału uczelni, w której zatrudniony jest twórca, reszta zaś z reguły do dyspozycji rektora i/lub dla centrum transferu technologii.

Jeżeli udział w zysku z komercjalizacji dobra intelektualnego przypada więcej niż jednej osobie, ustala się udziały poszczególnych uprawnionych zgodnie z ich wkładem w stworzenie dobra. Jeśli jednak osoby te zawarły uprzednio umowę regulującą tę kwestię, umowa ta będzie wiążąca. Jeżeli nie zawarto umowy, a ustalenie wkładu w stworzenie dobra jest nadmiernie utrudnione, wynagrodzenie należy się w częściach równych.

Ponadto, w większości regulaminów przewidziano możliwość zawarcia porozumienia, co do innej wartości udziału twórcy w korzyściach finansowych z komercjalizacji, w zależności od danego przypadku i okoliczności. Zawarcie jednak takiego postanowienia w regulaminie może działać wobec pracowników zniechęcająco do tworzenia i zgłaszania uczelni pracowniczych wyników twórczych, jako swego rodzaju odebranie im gwarancji stosownego wynagrodzenia.

10. Dobra osobiste uczelni

Dobłą praktyką występującą w wielu regulaminach jest określenie zasad korzystania z logotypów uczelni, wraz ze wskazaniem sytuacji, w których można lub nawet trzeba zamieszczać nazwę uczelni, a w jakich wymaga to zgody właściwych jej władz. W szczególności zasady te odnoszone są do sytuacji, w których pracownik publikuje wyniki

prowadzonych w uczelni badań, a także gdy występuje lub publikuje bez związku ze stosunkiem pracy w uczelni.

Podsumowanie. Zestawienie kluczowych dobrych praktyk

Do najważniejszych dobrych praktyk w zakresie regulaminów zarządzania w uczelniach prawami własności intelektualnej należą:

- 1. Stałe podnoszenie świadomości środowiska akademickiego związanej z zasadami ochrony własności intelektualnej, w celu propagowania legalnego korzystania z cudzych wyników twórczych oraz dbałości o ochronę własnej twórczości;**
 - ✓ Dla podniesienia poziomu świadomości środowiska akademickiego w zakresie ochrony własności intelektualnej ważne jest prowadzenie stałych działań edukacyjnych. W szczególności istotne jest także formułowanie i upowszechnianie dobrych praktyk odnoszących się przede wszystkim do wyłącznie legalnego korzystania w uczelniach z cudzych dóbr intelektualnych, jak również dbania o zapewnienie uczelni możliwości korzystania z przysługujących jej praw do wyników twórczości pracowniczej.
 - ✓ W celu uniknięcia naruszenia cudzych praw związanych z wynikami twórczości, dobrą praktyką jest upowszechnienie w uczelniach korzystania z tak zwanych badań niewadliwości prawnej, czyli poddania weryfikacji czy powstały wynik twórczości nie narusza cudzych praw autorskich, praw własności przemysłowej, dóbr osobistych itp.
 - ✓ Wskazane jest również, zwłaszcza w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych i innych związanych z szeroko rozumianą techniką, prowadzenie badań w celu ustalenia aktualnego stanu techniki. Badania takie z wykorzystaniem między innymi źródeł informacji patentowej przeprowadzane są przy formułowaniu strategii ochrony rozwiązań technicznych oraz opracowywaniu dokumentacji zgłoszeniowej wynalazków czy wzorów użytkowych. Wskazane wydaje się również upowszechnienie zwyczaju poprzedzania takimi badaniami etapu formułowania celów planowanych prac badawczych w zakresie szeroko rozumianej techniki. Dzięki temu nie tylko można uchronić się przed późniejszym naruszeniem cudzych praw czy ryzykiem braku możliwości uzyskania ochrony patentowej, ale przede wszystkim uniknąć dublowania osiągniętych już wcześniej rezultatów prac badawczych.
- 2. Przyjęcie w uczelni strategii zarządzania prawami własności intelektualnej, której narzędziem realizacji jest regulamin.**

- ✓ Efektywne zarządzanie własnością intelektualną wymaga doboru i realizacji odpowiednich polityk i strategii, które następnie znajdą przełożenie w uczelnianym regulaminie. Zasady te powinny być ściśle powiązane ze strategią rozwoju organizacji. Uczelnie zatem powinny zdawać sobie sprawę z różnorodności dostępnych strategii i świadomie stosować wybrane z nich. Dobrą praktyką byłoby – na wzór wielu zagranicznych uczelni – przy formułowaniu strategii uczelni na najbliższe lata uwzględnienie w niej zagadnień ochrony własności intelektualnej wskazując na podejście, które będzie stosowane.
- ✓ Strategia taka powinna uwzględniać specyfikę uczelni (w szczególności jej wielkość i złożoność organizacyjną, w tym ilość jednostek naukowych, zakres prowadzonych prac badawczych lub badawczo-rozwojowych, wyspecjalizowane jednostki zajmujące się sprawami transferu technologii lub ochrony własności intelektualnej, etc.). Założenia takiej strategii muszą również odnosić się do możliwości powstawania w uczelni poszczególnych rodzajów dóbr intelektualnych, współpracy z innymi podmiotami, których wyniki mogą dotyczyć intelektualnych wyników twórczości.

3. Wykorzystanie procesu powstawania regulaminów do rozbudzenia zainteresowania pracowników problematyką własności intelektualnej.

- ✓ Zaproszenie pracowników do udziału w pracach nad regulaminami zwiększa ich wiedzę o tej problematyce i może skłonić później do stosowania ustalonych w nich reguł. Warto także przewidzieć akcje promocyjne typu ulotki, plakaty, a także zorganizować spotkania/ szkolenia w tym zakresie np. wyjaśniające interpretacje przepisów.
- ✓ Dobrą praktyką w tym względzie jest również chociażby udostępnianie regulaminu na stronie internetowej, a także wydanie przewodniki/poradniki w przystępny sposób wprowadzające w problematykę ochrony własności intelektualnej.

4. Dopasowanie zakresu przedmiotowego regulaminu uczelni do jej specyfiki.

5. Uwzględnienie w regulaminie zasad prawnych odnoszących się do twórczości pracowniczej, w tym w szczególności uszczegółowienie zakresu obowiązków o charakterze twórczym wynikających ze stosunku pracy.

- ✓ Warto wskazać warunki, w których dobro intelektualne uważa się za pracownicze lub zamieścić katalog przykładowych prac o charakterze twórczym, które uczelnia uważa za realizację obowiązków pracowniczych.
 - ✓ Wskazane jest także uwzględnienie polubownego trybu rozstrzygania sporów dotyczących pracowniczego charakteru wyników twórczych.
- 6. Określenie obowiązków i praw uczelni oraz pracowników-twórców w zakresie problematyki zarządzania własnością intelektualną,** w tym w szczególności określenie zasad zgłaszania pracownicznych dóbr intelektualnych i ich przyjmowania przez pracodawcę, zasad współpracy pracownika z organami uczelni w zakresie procedur ochronnych i komercjalizacyjnych, obowiązek dochowania poufności, prawo do wynagrodzenia twórcy w związku z osiągnięciem zysku wynikającego z komercjalizacji wyników twórczości.
- ✓ Rekomenduje się prowadzenie w uczelni rejestru(-ów) dóbr intelektualnych zgłoszonych pracodawcy jako wyniki twórczości pracowniczej.
 - ✓ Warto uwzględnić w regulaminach obowiązek określania w umowach zawieranych przez uczelnię zagadnień dotyczących praw własności intelektualnej.
- 7. Określenie procedur związanych z realizacją w uczelni strategii ochrony własności przemysłowej oraz komercjalizacji,** w tym również opracowanie formularzy uczelnianych dokumentów dotyczących tej problematyki.
- ✓ Dobrą praktyką o podstawowym znaczeniu jest uwzględnienie w regulaminach specyfiki wynikającej z różnic proceduralnych uzyskiwania ochrony dotyczących praw własności przemysłowej (wymagających dokonania określonych formalności) a praw autorskich czy ochrony praw producenta baz danych (ochrona *sui generis*).
 - ✓ Niezwykle istotne znaczenie - szczególnie dla efektywności korzystania z ochrony przedmiotów własności przemysłowej, w tym przede wszystkim wynalazków - ma precyzyjne określenie zasad postępowania zmierzającego do uzyskania ochrony, a także komercjalizacji rozwiązań. Dobrą praktyką jest załączenie do regulaminy schematu takiej procedury. Jest to w szczególności znaczne ułatwienie dla pracowników po raz pierwszy podejmujących się prac związanych z ochroną czy komercjalizacją.
 - ✓ Za dobrą praktykę należy uznać przepisy regulaminów, które konkretnie wskazują pracownikowi:

- w jaki sposób zgłosić pracodawcy dokonanie pracowniczego dobra intelektualnego – na szczególne podkreślenie zasługują te regulaminy do których załączono formularz takiego zgłoszenia;
 - do kogo skierować takie zgłoszenie – dobrą praktyką w tym zakresie jest wyraźne wskazanie przedstawiciela pracodawcy upoważnionego do przyjęcia takiego zgłoszenia. W niektórych regulaminach wskazany został kierownik jednostki organizacyjnej uczelni, w której pracownik świadczy pracę, w innych regulaminach jednostka zajmująca się ochroną własności intelektualnej lub transferem technologii;
 - terminy, w jakich pracownik zobowiązany jest zgłosić pracodawcy stworzone dobro intelektualne, a organy uczelni przeprowadzić kolejne elementy postępowania przewidzianego w regulaminie;
 - tryb odwoławczy od decyzji organów uczelni w sprawach ochrony lub komercjalizacji pracowniczego dobra intelektualnego.
- ✓ W zakresie uzyskiwania ochrony własności przemysłowej, wiążącej się często z koniecznością poniesienia znacznych kosztów, ważne jest również ustalenie zasad dotyczących ich pokrycia.
 - ✓ Wskazane jest także określenie trybu, w jakim pracownik-twórca może zwrócić się do uczelni o przekazanie mu praw do pracownicznych wyników twórczości, z których uczelnia nie zamierza korzystać. Również wartościowe wydają się zasady określające możliwość przekazania uczelni przez pracownika praw do niepracowniczych dóbr intelektualnych albo zwrócenia się do uczelni o zarządzanie prawami do takich dóbr.

8. Poszanowanie dla praw studentów i doktorantów.

- ✓ Studenci i doktoranci - niezwiązani z uczelnią stosunkiem pracy - nie tracą na jej rzecz praw do wyników twórczych powstałych w związku z realizacją obowiązków studenckich czy doktoranckich. Wyjątek stanowi omówione wcześniej prawo uczelni do pierwszeństwa publikacji pracy dyplomowej studenta. Dobrą praktyką jest zatem uwzględnienie powyższych aspektów,
- ✓ Dobrą praktyką jest również uregulowanie kwestii współautorstwa rozwiązań opisanych w pracach dyplomowych

9. Uwzględnienie w regulaminach zasad współpracy uczelni z podmiotami innymi niż pracownicy, studenci, czy doktoranci, jeśli wynikiem tej współpracy mogą być dobra intelektualne. Oczywiście zobowiązanie takich podmiotów do przestrzegania

zasad regulaminu powinno wynikać z umowy z uczelnią. Kwestia ta wydaje się szczególnie ważna w kontekście uczestniczenia w pracach badawczych prowadzonych w uczelni przez osoby niezwiązane z nią stosunkiem pracy.

- 10. Ustalenie okresowych audytów związanych z efektywnością identyfikacji dóbr intelektualnych w uczelniach, zasadności występowania o ochronę oraz jej utrzymywania, jak również skuteczności działań dotyczących komercjalizacji.**

Literatura

Halik J., Kusio T., Makowiec M., *Poradnik spin-promotor. Przedsiębiorczość akademicka w praktyce*, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2012.

Izdebski H., Zieliński J., *Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym. Komentarz do nowelizacji*, 2011, <http://www.lex.pb.edu.pl>, (data dostępu 14.08.2013)

Jeran A., *Raport z badań case study w zakresie transferu wiedzy. Uczelnie publiczna/uczelnia niepubliczna*, raport dostępny na stronie http://www.inlab.byd.pl/userfiles/files/Raport_case_study.pdf (data dostępu 14.08.2013)

Kasprzycki D., Matczewski A., Okoń-Horodyńska E., du Vall M., Wisła R., *Zarządzanie własnością intelektualną w przedsiębiorstwie - regulaminy korzystania z wyników prac intelektualnych powstałych w przedsiębiorstwie*, Uniwersytet Jagielloński, opracowanie sporządzone na zamówienie Ministerstwa Gospodarki, Kraków 2008.

Kędzierska-Cieślak, A., *Pierwszeństwo instytucji naukowej do opublikowania utworu jej pracownika*, Państwo i Prawo nr 8-9/1996.

Komercjalizacja B+R dla praktyków. 2013, Michał Barszcz (red.), Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2013.

Kotarba W., *Ochrona własności intelektualnej*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2012.

Kuczyński, T., Pracownicze projekty wynalazcze, *Praca i zabezpieczenie społeczne*, 4/2002,

Łyszczarz K., Senderacka I., *Uczelnie publiczne w świetle reformy szkolnictwa wyższego. Wybrane aspekty*, *Economics and Management* – 1/2013.

Markiewicz, R., *Ochrona prac naukowych, ZNUJ CMLV. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej*, z. 55/1990.

Pałach K., Kuta-Pałach M., *Katalog dobrych praktyk*, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2012.

Poradnik naukowca, Centrum Innowacji, Transferu Technologii i Rozwoju Uniwersytetu, Uniwersytet Jagielloński, <http://www.uj.edu.pl/documents/1587933/6bc2fafc-cd80-4ec1-896d-858bd181ab27> (data dostępu 02.09.2013)

Przedsiębiorczość akademicka. Dobre praktyki, Bogusław Plawgo (red.), Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży, Łomża 2011.

Raport o zasadach poszanowania autorstwa w pracach dyplomowych oraz doktorskich w instytucjach akademickich i naukowych: praca zbiorowa, Fundacja Rektorów Polskich, Warszawa 2005.

Szczepanowska-Kozłowska, K., *Wynalazki pracownicze w jednostkach naukowych, Wynalazczość i Ochrona Własności Intelektualnej*, z. 34, Kielce 2005

Szewc, A., *Dziela naukowe i ich status w prawie autorskim*, Państwo i Prawo 10/1997

Transfer wyników badań naukowych do gospodarki, Jan Koch (red.), Politechnika Wrocławska, Wrocławskie Centrum Transferu Technologii, Wrocław 2012, http://www.wcctt.pl/site_media/upload/images/Transfer_wynikow_badan_naukowych_do_gospodarki.pdf (data dostępu 14.08.2013)

Zalecenie Komisji z dnia 10 kwietnia 2008 r. w sprawie zarządzania własnością intelektualną w ramach działań związanych z transferem wiedzy oraz Kodeks postępowania dla uczelni wyższych i innych publicznych instytucji badawczych (2008/416/WE)

Akty prawne

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.),

Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 84, poz. 455)

Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. Nr 90, poz. 631 z późn. zm.),

Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (Dz. U. Nr 119, poz. 1117 z późn. zm.),

Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. Nr 47, poz. 211 z późn. zm.),

Kodeks cywilny,

Kodeks pracy.

Fundacja Rektorów Polskich (FRP)

Fundacja Rektorów Polskich (FRP) została ustanowiona 7 czerwca 2001 r. przez, działających jako obywatele, 80 rektorów uczelni członkowskich Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Do grona założycieli Fundacji należą rektorzy najbardziej renomowanych polskich uczelni. Wśród założycieli znaleźli się rektorzy dwóch akademickich uczelni niepublicznych. Fundacja została zarejestrowana 24 kwietnia 2002 r. i rozpoczęła działalność z dniem 1 września 2002 r.

Fundacja w dniu 24 września 2004 r. uzyskała status organizacji pożytku publicznego.

Fundacja realizuje swoje cele statutowe we współdziałaniu z Instytutem Społeczeństwa Wiedzy (ISW), tworząc wiodący w kraju, niezależny „*think-tank*”, wspierający politykę edukacyjną, naukową i proinnowacyjną w Polsce, współpracujący z konferencjami rektorów KRASP (KRePSZ), KRZaSP oraz innymi krajowymi i europejskimi instytucjami partnerskimi.

Fundacja jest partnerem szkół wyższych w działalności projektowej, badawczej, szkoleniowo-dyskusyjnej i informacyjnej. FRP realizuje, wspiera i promuje przedsięwzięcia o charakterze strategicznym oraz działania ważne dla systemu szkolnictwa wyższego i nauki. FRP prowadzi działalność ekspercką i organizuje dialog w trudnych (konfliktowych) sprawach w szkolnictwie wyższym (CAiD).

Fundacja Rektorów Polskich

ul. Górnioślaska 14
00-432 Warszawa

frpfund@mbox.pw.edu.pl
www.frp.org.pl
tel. +22 621 09 72
fax + 22 621 09 73
