

Marzena Świstak

RELATION DE TRAVAIL ACADÉMIQUE. DISCOURS SUR LES RELATIONS ENTRE LES BRANCHES DU DROIT

Introduction

La relation de travail est un lien d'une importance sociale et économique particulière. Il se distingue non seulement par des caractéristiques spécifiques (délimitées par la loi), mais détermine, également, la création d'un ensemble défini de droits et d'obligations entre salarié et employeur. La relation de travail naît indépendamment du nom donné au contrat conclu.¹ La prestation de travail recouvre diverses activités du salarié, dont l'exécution peut conduire à un résultat couvert par la protection du droit d'auteur. Cela s'applique aussi bien à l'exécution de la tâche dans le cadre de la relation de travail classique qu'au « contrat de travail académique, » qui contient des éléments caractéristiques de l'exécution des tâches d'enseignement supérieur et de recherche scientifique. Dans les deux cas, les questions relatives à la création et à l'acquisition de droits d'auteur économiques sur les œuvres des salariés sont régies par les dispositions de la loi sur le droit d'auteur et les droits connexes.²

Le contrat de travail « académique » présente un certain nombre de différences par rapport au contrat de travail « classique » régi par les

DR. MARZENA ŚWISTAK, Département du droit de l'information et des professions juridiques, Institut des sciences juridiques, Faculté de droit et d'administration, Université Maria Curie-Skłodowska de Lublin; adresse de correspondance: Plac Marii Curie-Skłodowskiej 5, 20-031 Lublin, Pologne; e-mail: marzena.swistak@umcs.pl; <https://orcid.org/0000-0002-3910-6019>

¹ Arrêt de la Cour Suprême du 7 avril 1999, I PKN 642/98, LEX n° 40166; arrêt de la Cour d'appel de Rzeszów du 4 février 2020, IV U 1548/19, Lex n° 2781453; arrêt de la Cour d'appel de Varsovie du 12 décembre 2017, III AUa 696/16, Lex n° 2658583.

² Article 12 de la loi du 4 février 1994 sur le droit d'auteur et les droits voisins, Journal des lois de 2018, points 1191 et 1293, ci-après dénommée loi sur le droit d'auteur et les droits connexes.

dispositions du Code du travail. Les dispositions de la nouvelle loi sur l'enseignement supérieur et la science constituent à cet égard une *lex specialis* par rapport au Code du travail.³

La spécificité de la relation de travail académique se manifeste tant dans la sphère des relations avec les employés que dans celle des relations fiscales (problèmes liés aux modalités et au champ d'application d'une déduction de 50 % des frais dits forfaitaires).⁴ Les dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique présentent un type particulier de dualisme. Ils prévoient un certain nombre de solutions juridiques de nature à la fois restrictive et préférentielle (dans la dimension institutionnelle et celle des employés). L'objectif de la recherche est d'analyser les caractéristiques spécifiques de ce que l'on appelle la « relation d'emploi académique » du point de vue de l'institution (université) et du sujet (enseignant académique – créateur). Ce qui précède permettra de répondre à la question de savoir si un rapport juridique sui generis s'est formé, ou si les problèmes croissants d'interprétation interprofessionnelle sont le résultat d'une interprétation incorrecte ou de lacunes de nature législative. Afin d'obtenir des résultats de recherche vérifiables, une méthode dogmatique-juridique et historique a été utilisée.

1. Essence et nature juridique de la relation de travail académique

Afin d'illustrer les nombreux doutes apparus autour de l'évaluation fiscale et juridique des effets créatifs du travail sous contrat, il est nécessaire de se référer à des questions aussi fondamentales que la nature et les limites normatives de la construction de la relation de travail. Comme il résulte des dispositions du Code du travail, ladite relation est bilatérale et réciproque, cette dernière caractéristique se trouvant modifiée par la répartition asymétrique de la charge du risque dans le cadre de l'activité

³ Loi du 20 juillet 2018 – Loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, Journal des lois point 1668, ci-après dénommée loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique et loi du 3 juillet 2018 Dispositions introductives de la loi – Loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique (Journal des lois point 1668).

⁴ Article 9 et Article 22 de la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques du 26 juillet 1991, texte consolidé dans Journal des lois de 2020, point 1426 tel que modifié, ci-après dénommée loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

exercée (elle incombe principalement à l'employeur et concerne des aspects personnels, techniques, économiques, sociaux, entre autres) [Tomaszewska 2020; Jackowiak 2009, 28; Goździewicz and Zieliński 2017].

La relation de travail fait partie du concept plus large d'emploi, qui comprend également l'exécution d'une tâche contre rémunération (par exemple, pour des contrats de droit civil). Par conséquent, pour pouvoir parler strictement de l'emploi dans le cadre de la relation de travail, il convient de remplir, conjointement, un catalogue de toutes les caractéristiques légales [Tomaszewska 2020].⁵ En ce qui concerne le contenu matériel du lien entre le salarié et l'employeur, on doit rappeler que, en établissant la relation de travail, le salarié s'engage à effectuer une tâche d'un type déterminé pour l'employeur et sous sa direction, dans le lieu et au moment désignés par l'employeur, et celui-ci à employer le salarié contre rémunération. Le contrat conclu doit indiquer le type de travail que l'employé sera tenu d'effectuer⁶ et qui sera soumis à la direction de l'employeur. Cela signifie que celui-ci a le droit de donner des instructions contraignantes au salarié (à condition qu'elles soient conformes à la loi et à l'accord liant les parties), notamment quant à la manière, au lieu et au moment de l'exécution personnelle du travail par le salarié⁷ [Jaśkowski 2021].⁸ L'obligation de l'employeur, parallèle à celle du salarié d'effectuer un travail, est d'employer le salarié contre rémunération. Ainsi, l'obligation du salarié de fournir du

⁵ Arrêt de la Cour Suprême du 11 septembre 2013, II PK 372/12, Lex n° 1474905; arrêt de la Cour Suprême du 10 mai 2018, I PK 60/17, Lex n° 2486218; arrêt de la Cour Suprême du 19 mars 2013, I PK 223/12, Lex n° 1415490.

⁶ Le type de travail (travaux) désigne un ensemble d'activités qui feront partie des tâches de l'employé. Si plusieurs types de travaux subordonnés sont effectués pour le même employeur, il faut présumer que les parties sont liées par une seule relation de travail (arrêt de la Cour Suprême du 14 février 2002, I PKN 876/00, Lex n° 82595). Il arrive cependant que le contrat conclu par les parties ait un caractère mixte. La jurisprudence indique que, dans ce cas, il convient de déterminer l'ensemble des caractéristiques qui prévalent (arrêt de la Cour Suprême du 14 septembre 1998, I PKN 334/98, Lex n° 37685), et si leur intensité est égale, il faut prendre en considération l'intention mutuelle des parties et le but de l'accord, le mode d'exécution de l'obligation ainsi que sa dénomination (arrêt de la Cour Suprême du 18 juin 1998, I PKN 191/98, Lex n° 36702; arrêt de la Cour Suprême du 2 septembre 1998, I PKN 293/98, Lex n° 37269).

⁷ Arrêt de la Cour Suprême du 28 octobre 1998, I PKN 416/98, Lex n° 35429.

⁸ Arrêt de la Cour d'appel de Łódź du 7 mai 2019, III AUa 851/18, Lex n° 2701123.

travail à l'employeur devient également son droit [ibid.] (ce qui donne lieu à une demande d'autorisation de travailler).⁹

Le Code du travail n'est cependant pas la seule réglementation qui régit l'ensemble de la relation de travail de manière universelle. Il existe un certain nombre d'adaptations pragmatiques officielles qui, tout en maintenant l'application (respectivement ou directement) des dispositions du droit du travail, modifient le contenu de la relation de travail dans une certaine mesure. Ces dispositions comprennent, sans aucun doute, celles de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique [Baran 2020]. Ladite loi fait référence à l'application directe des dispositions du code du travail aux personnels académique et non académique dans la mesure où elles ne sont pas réglementées.¹⁰ Cela intervient lorsque la relation de travail n'est pas régie par la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, ou que la réglementation n'est pas suffisamment détaillée [ibid.].

Afin de montrer l'essence de la relation de travail « académique, » il convient de juxtaposer les caractéristiques structurelles du contrat de travail « classique » régi par les dispositions du Code du travail et celles du contrat de travail « académique. » D'une manière générale, on peut affirmer que la forme de base (dominante) d'exécution de la tâche dans le cadre de la relation de travail, également prévue par la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, est le contrat de travail.¹¹ La loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique est distincte du code du travail. Tout d'abord, il s'agit de dispositions restrictives (limitatives). Aucun contrat probatoire n'est prévu pour le personnel académique, indiquant explicitement que seul un contrat à durée déterminée ou indéterminée peut être conclu. Parmi les catégories supplémentaires de contrats de travail à durée déterminée prévues par le Code du travail, le personnel académique ne peut être employé que pour remplacer un salarié pendant son absence dûment excusée.¹² Troisièmement, la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique a introduit des modifications (avec des

⁹ Article 22, para. 1 du Code du travail en relation avec l'article 471 du Code civil.

¹⁰ Article 147 du Code du travail.

¹¹ Article 25 du Code du travail et Article 117 de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

¹² Article 25¹, para. 4, point 1 du Code du travail.

dispositions de *ius cogens*) sur la durée autorisée des contrats à durée déterminée. Elle indique que si le premier contrat de travail avec un membre du personnel académique dans un établissement d'enseignement supérieur donné est conclu pour une période déterminée, celle-ci peut aller jusqu'à quatre ans. Par conséquent, les limitations du Code du travail concernant la durée totale des contrats à durée déterminée ne s'appliquent pas.¹³ De même, les règlements susdits ne s'appliquent pas au personnel académique employé pour une période déterminée, dont l'université n'est pas le lieu de travail principal, ou qui bénéficie d'une pension de retraite.¹⁴

La limitation de l'autonomie du personnel universitaire peut également être mise en évidence par la disposition controversée qui affecte de manière significative la liberté des universités de définir leur politique du personnel en introduisant une sorte de mécanisme statutaire obligeant le recteur à transformer le contrat de travail des membres du personnel académique qui sont des juges du Tribunal constitutionnel, de la Cour suprême ou de la Cour administrative suprême, conclu pour une période définie, à compter de la date d'entrée en fonction d'un juge, en un contrat de travail à durée indéterminée.¹⁵

Il existe également des restrictions imposées aux établissements d'enseignement supérieur concernant la nécessité de suivre une procédure spécifique dans le cadre de l'intention d'établir une relation de travail avec le personnel académique. Il s'agit notamment de l'obligation d'organiser des concours généraux (sous réserve d'exceptions statutaires) lorsque l'on a l'intention d'établir la première relation de travail avec un membre du personnel académique d'un établissement public d'enseignement supérieur pour une durée indéterminée ou déterminée supérieure à trois mois, dépassant une charge de travail à mi-temps. Au demeurant, il convient d'ajouter que la condition de « première relation de travail avec un membre du personnel académique » devrait signifier la première occupation d'un poste donné en tant que membre du personnel académique dans le cadre d'un contrat de travail [Kuczyński 2020]. La procédure et les conditions de réalisation

¹³ Article 117(2-4)(2) en relation avec l'article 25¹, para. 1-3 Code du travail.

¹⁴ Article 117(4) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

¹⁵ Article 121a(2) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

du concours sont laissées à la réglementation statutaire des établissements d'enseignement supérieur.¹⁶

Il y a également des modifications concernant les conditions de résiliation des contrats avec le personnel académique. Outre les conditions « classiques » résultant du Code du travail, il existe deux groupes de circonstances dans lesquelles le recteur peut ou doit mettre fin au contrat de travail. Le premier groupe comprend l'obtention de la première évaluation négative et le fait d'entreprendre ou d'exercer un emploi supplémentaire sans le consentement du recteur. Toutefois, l'obligation de résilier le contrat de travail naît en cas de deux évaluations négatives du salarié.¹⁷ Il existe également une solution controversée du point de vue de l'autonomie en matière de ressources humaines, qui a été signalée lors de l'analyse du domaine de l'autonomie dans la sphère de l'élaboration de la politique interne des ressources humaines des universités, à savoir l'exclusion de la possibilité de résilier un contrat de travail (ou de changer les conditions de travail) avec un enseignant universitaire qui est jugé de la Cour suprême, de la Cour administrative suprême ou du Tribunal constitutionnel.¹⁸ Outre les motifs de licenciement prévus par le Code du travail, des motifs supplémentaires directement liés à la spécificité de la relation de travail « académique » sont prévus¹⁹.

D'autre part, il existe un certain nombre de distinctions concernant des questions tant subjectives qu'objectives, qui sont des manifestations de l'intention du législateur de doter l'université d'un attribut d'autonomie fortement délimité.

Premièrement, la solution existant jusqu'à présent dans la loi sur l'enseignement supérieur de 2005, selon laquelle les organes compétents de l'université sont autorisés à déterminer dans les statuts les qualifications supplémentaires requises d'un employé pour occuper un poste particulier, a été maintenue (bien que sous une forme modifiée),²⁰ à condition que ces

¹⁶ Article 119 de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

¹⁷ Article 123(1-2) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

¹⁸ Article 121a(1) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

¹⁹ Article 124 de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

²⁰ L'article 116 de la loi de 2005 sur l'enseignement supérieur prévoit que les statuts d'une université peuvent spécifier des exigences et des qualifications professionnelles

exigences ne soient pas en contradiction avec les dispositions du *ius cogens* à cet égard et qu'elles ne concernent pas la détention ou l'obligation de détenir un doctorat, un diplôme post-doctoral ou un poste de professeur.²¹ Selon les dispositions statutaires, en plus de l'éventail des qualifications de base, un membre du personnel académique ne peut être sanctionné par la peine disciplinaire d'exclusion de l'emploi dans un établissement d'enseignement supérieur avec interdiction d'exercer la profession d'enseignant académique pour une période comprise entre six mois et cinq ans, et par la peine de privation du droit d'exercer la profession d'enseignant académique pour une période de dix ans. Dans l'interprétation du règlement, ce qui est en jeu dans ce cas est un jugement disciplinaire valide.²² En outre, il doit remplir les conditions prévues pour un membre du Conseil de l'Université, à savoir avoir la pleine capacité d'accomplir des actes juridiques, jouir de la plénitude des droits publics, ne pas avoir été condamné par un jugement définitif pour un crime intentionnel ou un délit fiscal intentionnel.²³ En outre, à l'université, à l'exception du recteur, aucun lien hiérarchique direct ne peut être établi entre les conjoints et les personnes qui partagent un même foyer, ou qui sont liées par le sang ou l'affinité jusqu'au deuxième degré, ou par l'adoption, la garde ou la tutelle.²⁴

Deuxièmement, l'autonomie du personnel ne se limite pas seulement à la possibilité de spécifier des exigences supplémentaires pour le personnel académique. Une solution plus large a été adoptée en ce qui concerne la loi sur l'enseignement supérieur de 2005, car les statuts peuvent également indiquer d'autres postes pour les enseignants universitaires que les postes

supplémentaires pour les personnes employées à des postes scientifiques, de recherche et d'enseignement. Toutefois, cette disposition imposait aux universités l'obligation de définir dans les statuts les exigences supplémentaires et les qualifications professionnelles des personnes employées aux postes de bibliothécaires certifiés et de personnel certifié en documentation et information scientifiques.

²¹ Article 113(1) et Article 116(4)(2) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

²² Article 113(2) et Article 276(1)(7-8) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

²³ Article 113 (3) et Article 20(1)(1-3) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

²⁴ Article 118 de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

statutaires²⁵ et les conditions de leur nomination.²⁶ En outre, on constate déjà dans le règlement statutaire lui-même une tendance à rendre les universités indépendantes. Par rapport aux dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur de 2005, l'association stricte des postes statutairement définis aux groupes d'employés du personnel universitaire (personnel de recherche, de recherche et d'enseignement, personnel enseignant) a été abandonnée. Par conséquent, les universités ont généralement bénéficié d'une liberté totale dans la définition de l'affiliation à un poste de travail particulier. Toutefois, une réserve s'impose en ce qui concerne l'emploi au poste de professeur (précédemment dans la loi sur l'enseignement supérieur de 2005 – professeur titulaire). La disposition stipule de manière inconditionnelle qu'il s'agit d'un poste destiné à une personne ayant le titre de professeur, et que le recteur est donc obligé d'employer une telle personne à ce poste.²⁷ Dans le même temps, contrairement aux dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur de 2005, le rôle des universités dans la procédure d'attribution du titre de professeur (respectivement, également dans le cas du diplôme de docteur habilité)²⁸ a été considérablement marginalisé. À la lumière de la loi en vigueur, le Conseil de l'excellence scientifique a repris les compétences des conseils des unités universitaires en matière d'attribution du titre, et dans le cadre des procédures menées, il exerce la fonction d'un organe central d'administration gouvernementale.²⁹

Malgré la séparation susmentionnée, la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique ne régleme pas la forme et les caractéristiques

²⁵ Article 116(2) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique indique qu'un enseignant académique peut être employé en tant que: professeur – s'il détient le titre de professeur; professeur d'université – s'il détient au moins le diplôme de docteur et a des réalisations importantes: 1) didactique ou professionnel – dans le cas du personnel enseignant; 2) scientifique ou artistique – dans le cas du personnel de recherche; 3) scientifique, artistique ou didactique – dans le cas du personnel de recherche et d'enseignement; adiunkt – s'il est titulaire d'un diplôme de doctorat au moins; assistant – s'il est titulaire d'un diplôme professionnel de magister, magister ingénieur ou équivalent.

²⁶ Article 116(1) et Article 116(4)(1) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

²⁷ Article 110 de la loi sur l'enseignement supérieur de 2005; Article 116(2)(1) et Article 116(3) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

²⁸ Doktor habilitowany (pl.).

²⁹ Article 232(2) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

essentielles du contenu du contrat de travail avec le personnel académique. À cet égard, les dispositions du Code du travail sont directement applicables. Le contrat de travail « académique » doit, donc, préciser les parties du point de vue juridique, le type de contrat, la date de sa conclusion, les conditions de travail et de rémunération, notamment le type de travail, le lieu de son exécution, la rémunération correspondant au type de travail, avec indication des éléments de ladite rémunération, la durée de la tâche, la date de son début.³⁰ En cas d'emploi à temps plein, il faut, également, indiquer si l'université est le lieu de travail principal.³¹ Quant à la forme de l'acte juridique, il est obligatoire de conclure par écrit.³² En l'absence de forme écrite, l'établissement d'enseignement supérieur confirme, par écrit, à l'employé, avant son admission, les dispositions concernant les parties impliquées dans le contrat, le type de contrat et ses modalités. En outre, les établissements d'enseignement supérieur informent, par écrit, les employés, au plus tard dans les sept jours suivant la date de conclusion du contrat, des conditions d'emploi et des droits et devoirs des employés.³³

D'une manière générale, l'essence de la relation de travail (« classique » et « académique ») reste la même. Ceci s'avère renforcé par le fait que, dans le cadre général de la construction de ladite relation, les dispositions du Code du travail sont directement applicables. Le principe ci-dessus vaut, donc, également, pour les grandes lignes des *essentialia negotii* d'un contrat de travail « académique. »

2. Enseignant universitaire – créateur en tant que partie à la relation de travail académique

En ce qui concerne la dimension personnelle de la relation de travail universitaire, il convient de souligner que, tout comme dans la sphère institutionnelle, le modèle établi contient des éléments fortement diversifiés.

³⁰ Article 29(1) du Code du travail en relation avec l'article 117 de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

³¹ Article 120 de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

³² Article 29(2) du Code du travail en relation avec l'article 147(1) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

³³ Article 29(3) du Code du travail en relation avec l'article 147(1) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

D'une part, il existe des éléments restrictifs (par exemple, l'obligation d'obtenir le consentement du recteur pour que le personnel académique employé dans un établissement public d'enseignement supérieur – le lieu de son emploi principal – puisse accepter ou poursuivre un emploi supplémentaire auprès d'un autre employeur menant des activités d'enseignement ou de recherche, à condition qu'une seule entité de ce type soit autorisée)³⁴ ou d'informer le recteur sur leurs activités professionnelles,³⁵ et d'autre part, des droits supplémentaires pour les employés (par exemple, un système étendu de congés préférentiels³⁶ ou la garantie controversée, déjà mentionnée, de la permanence de la relation de travail pour les juges du Tribunal constitutionnel, de la Cour suprême, de la Cour administrative suprême.³⁷

Sans doute préférentielle (et en même temps, malheureusement, définitivement contestable) est la disposition qui stipule que l'exercice des fonctions d'un professeur académique constitue une activité créatrice de caractère individuel, telle que visée à l'article 1, sect. 1 de la loi du 4 février 1994 sur le droit d'auteur et les droits voisins.³⁸ Cette réglementation a donné lieu à de nombreux litiges entre les universités (payeurs) ou les enseignants universitaires (contribuables) et les autorités fiscales. Finalement, face à des tas de dilemmes, c'est devenu une raison de publier une interprétation générale (attendue depuis longtemps) par le Ministre des Finances, qui ne semble toujours pas avoir résolu les dilemmes. Il s'avère que les doutes croissants (et toujours en cours) ne concernent pas seulement l'acte systémique concernant l'enseignement supérieur au sens strict, mais divers domaines du droit, notamment le droit fiscal, le droit d'auteur ou encore le droit du travail. Malgré le fait que le règlement soit de nature préférentielle pour l'employé – contribuable, la complexité et l'étendue du problème peuvent conduire à une différenciation non autorisée des entités (employés) dans une situation juridique similaire.

³⁴ Article 125(1) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

³⁵ Article 125(7) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

³⁶ Articles 129-131 de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

³⁷ Article 121a(1-2) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

³⁸ Article 116(7) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique et Article 1(1) de la loi sur le droit d'auteur et les droits voisins.

En ce qui concerne les questions strictement liées à la position de salarié d'un enseignant universitaire, il convient de souligner que l'activité d'un salarié peut aboutir à la création d'un résultat couvert par la protection du droit d'auteur. Cette remarque s'applique à la fois aux relations de travail « classiques » et « académiques ». En général, les questions liées à la création et à l'acquisition de droits d'auteur économiques sur les œuvres des salariés sont régies par la loi sur le droit d'auteur. Sauf disposition contraire de la loi ou du contrat de travail, l'employeur dont l'employé a créé une œuvre dans le cadre de l'exercice des fonctions de la relation de travail acquiert, lors de l'acceptation de l'œuvre, la propriété du droit d'auteur dans les limites résultant de l'objet du contrat de travail et de l'intention consensuelle des parties. Sauf si le contrat de travail en dispose autrement, lors de la réception du travail, l'employeur acquiert également la propriété de l'objet sur lequel le travail est fixé.³⁹ En l'absence d'une définition différente de termes tels que salarié, employeur ou relation de travail, on suppose le sens que leur donne le législateur dans les dispositions du Code du travail [Ozęgalska-Tybalska 2021].

Pour qu'il y ait création d'une œuvre, les activités à l'origine de cette création doivent se dérouler aux frais de l'employeur, dans la structure organisationnelle de l'employeur, en utilisant les ressources techniques et en personnel de celui-ci. En outre, il est nécessaire que cette création fasse partie des tâches (fonctions) du salarié dans le cadre de la relation de travail existante.⁴⁰ Indépendamment du lien étroit entre élaboration d'une œuvre spécifique et prestation de services dans le cadre de la relation de travail du salarié, le résultat de l'activité créative doit d'abord remplir les conditions qui permettent de la considérer comme une œuvre au sens des dispositions de la loi sur le droit d'auteur. Est appréciée comme telle toute manifestation de l'activité créatrice à caractère individuel, déterminée sous quelque forme que ce soit, indépendamment de la valeur, du but et du mode d'expression.⁴¹ Seul un mode d'expression peut être protégé. Découvertes, idées, procédures, méthodes, principes de fonctionnement et concepts mathéma-

³⁹ Article 12 de la loi sur le droit d'auteur et les droits voisins.

⁴⁰ Par exemple, Cour d'appel de Varsovie du 20 juin 2018, V ACa 18/17, Lex n° 2519434; Cour d'appel de Poznań du 11 juillet 2013, I ACa 600/13, Lex n° 1375828.

⁴¹ Article 1(1) de la loi sur le droit d'auteur et les droits voisins.

tiques ne le sont pas.⁴² Pour traiter une œuvre comme un objet protégé par le droit d'auteur, celui-ci doit être indiscutable (même s'il s'agit d'une forme inachevée).⁴³ Une œuvre est le résultat de l'activité intellectuelle de l'auteur et, par conséquent, l'effet de la créativité de la personne (du créateur) doit être externalisé.⁴⁴ En résumé, les conditions suivantes doivent, donc, être remplies de manière cumulative: tout d'abord, l'effet de l'activité doit s'avérer de nature créative; deuxièmement, cette activité doit être individuelle.⁴⁵ Avant tout, il apparaît essentiel de l'établir (sous quelque forme que ce soit).

Compte tenu du contexte juridique et des droits d'auteur présentés, il était inévitable qu'une certaine ambiguïté se manifestât quant à la nature juridique des produits de l'activité entreprise dans le cadre de la relation de travail « académique. » Selon les dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, les universitaires sont divisés en enseignants académiques et enseignants non académiques [Zieliński 2019].⁴⁶ La première catégorie peut être représentée par les personnels suivants: enseignement, recherche, recherche et enseignement. Les fonctions de base des enseignants académiques comprennent la conduite d'une activité scientifique, ainsi que l'éducation et la formation des étudiants. Toutefois, cette liste n'épuise pas toutes les fonctions d'un enseignant académique. Ils participent, aussi, aux travaux d'organisation au profit de l'université et améliorent constamment leurs compétences professionnelles.⁴⁷ Les dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique stipulent que l'exercice des fonctions d'un membre du personnel académique constitue une activité créative à caractère individuel telle que définie dans la loi sur le droit d'auteur et les droits voisins.⁴⁸ En utilisant l'interprétation

⁴² Article 1(2ⁱ) de la loi sur le droit d'auteur et les droits voisins.

⁴³ Article 1(3) de la loi sur le droit d'auteur et les droits voisins.

⁴⁴ Cette caractéristique d'une œuvre est également appelée « nouveauté, » « originalité » (arrêt de la Cour Suprême du 15 novembre 2002, II KKN 1289/00, Lex n° 78613; arrêt de la Cour Suprême du 22 juin 2010, IV CSK 359/09, Lex n° 694269; arrêt de la Cour Suprême du 25 janvier 2006, I CK 281/05, Lex n° 181263).

⁴⁵ Par exemple, Cour d'appel de Varsovie du 18 février 2009, I ACa 809/08, Lex n° 1120180; arrêt de la Cour Administrative Suprême du 11 juillet 2018, II FSK 1845/16, Lex n° 2528581.

⁴⁶ De même, dans la loi sur l'enseignement supérieur de 2005.

⁴⁷ Article 112-115 de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

⁴⁸ Article 116(7) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

linguistique, il faut donc comprendre que l'exécution (le processus des activités entreprises) de toutes les fonctions d'un professeur académique est une activité créative individuelle au sens de la réglementation sur le droit d'auteur. Toutefois, il ne résulte pas de l'ensemble normatif du règlement qu'un produit créatif *sui generis* est élaboré (qui serait soumis à la protection du droit d'auteur, indépendamment de la condition de réunir les caractéristiques constitutives d'une œuvre). Il n'existe aucune réglementation indiquant que le législateur s'est écarté de la définition légale à laquelle la disposition de la loi sur la lutte contre la concurrence déloyale se réfère directement, c'est-à-dire la définition de l'« œuvre » contenue dans les réglementations légales sur le droit d'auteur. Par conséquent, pour le processus d'interprétation, il faut considérer comme cohérent d'utiliser directement la définition juridique incluse dans les dispositions relatives au droit d'auteur. Si le législateur souhaitait déroger à cette norme, conformément aux principes de la législation correcte, il devrait énoncer clairement un sens différent pour le terme « travail créatif d'un enseignant universitaire » et déterminer son champ d'application.⁴⁹ Soit introduire une catégorie explicitement distincte d'œuvres découlant d'une relation de travail « académique. »

3. La relation de travail académique. Aspects fiscaux et juridiques

Dans la situation juridique actuelle, la totalité de l'activité professionnelle des enseignants universitaires est considérée comme créative, comme si elle était isolée des exigences imposées à cet égard par la loi sur le droit d'auteur (nota bene en dehors de la référence faite par le législateur lui-même dans les dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur et la science). Cela a conduit à une différenciation (traitement inégal) d'un résultat créatif (remplissant les conditions de définition pour être reconnu comme une œuvre) issu de la relation de travail « classique, » par rapport à l'activité d'un enseignant académique dans le cadre de la relation de travail « académique, » qui *de facto*, indépendamment de son respect des

⁴⁹ Para. 147 du règlement du Conseil des Ministres du 20 juin 2002 sur les « principes de la technique législative » (texte consolidé Journal des lois de 2016, point 283).

conditions préalables à une œuvre, était définie comme créative, couverte par la protection du droit d'auteur.

Il s'est avéré que les doutes ne concernent pas seulement la sphère juridique et les droits d'auteur. De nombreuses ambiguïtés sont apparues dans le cadre de réglementations de nature juridico-fiscale [Smoleń and Świstak 2019, 337-51]. Conformément à la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques, les frais déductibles sont les dépenses engagées afin de percevoir des revenus ou de maintenir ou garantir une source de revenus.⁵⁰ Pour les contribuables employés dans le cadre d'une relation de travail (relations liées), des limites quantitatives de frais étaient en principe prévues, dont le montant dépendait de deux critères: le nombre d'employeurs et les conditions de déplacement vers le lieu de travail (lieu de résidence du contribuable). Sur la base de ces deux facteurs, quatre catégories de frais ont été établies [Pomorski 2019, 382]. Cela n'exclut pas que, dans certains cas, les salariés employés avec un contrat de travail puissent bénéficier d'une augmentation de 50% des frais déductibles fiscalement.

Dans le cas des personnes qui perçoivent un revenu en raison d'une prestation de services dans le cadre d'un contrat de travail spécifique ou d'un contrat de mandat, les frais déductibles de certains revenus sont, en règle générale, fixés à 20 % du revenu perçu.⁵¹ Les frais sont calculés sur la base du revenu moins les cotisations de pension et d'assurance maladie déduites par le payeur au cours d'un mois donné.⁵²

Pour certains revenus, la loi prévoit la possibilité d'établir des frais forfaitaires. En cas d'utilisation, par les auteurs, de droits d'auteur et de droits voisins au sens d'une réglementation distincte ou de cession de ces droits par ces derniers, 50 % des frais des recettes sont applicables. Cela s'applique aux recettes provenant de l'utilisation de droits d'auteur par les auteurs et, pour les artistes interprètes ou exécutants, de droits voisins « au sens d'une

⁵⁰ Article 22(1) de la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Cette règle ne s'applique pas aux frais énumérés à l'article 23 de la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

⁵¹ Article 13, point 2, 4, 6 i 8 de la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

⁵² Article 22(9)(4) de la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

réglementation distincte, » ou de la cession de ces droits par ces derniers.⁵³ Le total des frais déductibles fiscalement au cours d'une année fiscale donnée ne peut dépasser le montant représentant la limite supérieure de la première tranche d'imposition.⁵⁴ Cette règle s'applique également aux revenus tirés d'une activité créative.⁵⁵

Selon la loi, les 50% de frais déductibles fiscalement de certains revenus, en raison de l'exercice de droits d'auteur par les auteurs et de droits voisins par les artistes interprètes se réfèrent aux revenus obtenus grâce à les activités définies par la loi.⁵⁶ Il ne fait aucun doute que ce large catalogue d'activités peut être exercé sous diverses formes juridiques, définissant l'exercice d'une occupation particulière. En même temps, les « dispositions distinctes » au sens de la loi fiscale⁵⁷ sont celles de la loi du 4 février 1994 sur le droit d'auteur et les droits voisins. Comme souligné précédemment, l'objet du droit d'auteur consiste en chaque manifestation de l'activité créatrice à caractère individuel, déterminée sous n'importe quelle forme, indépendamment de la valeur, du but et du mode d'expression. En particulier, il s'agit d'œuvres: exprimées par des mots, des signes graphiques (par exemple, littéraires, journalistiques, scientifiques, cartographiques), artistiques, photographiques, de lutherie, de dessin industriel, d'architecture, d'architecture-urbanisme et d'urbanisme, musicales et verbales-musicales,

⁵³ Article 22(9)(3) de la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

⁵⁴ Article 22(9a) de la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

⁵⁵ Art. 22(9b) de la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

⁵⁶ Ces activités comprennent: 1) activité créatrice dans les domaines suivants: architecture, architecture d'intérieur, architecture paysagère, ingénierie de la construction, urbanisme, littérature, arts plastiques, design industriel, musique, photographie, création audio et audiovisuelle, programmes informatiques, jeux informatiques, théâtre, création de costumes, scénographie, mise en scène, chorégraphie, lutherie artistique, art populaire et journalisme; 2) activités artistiques telles que: comédie, scène, danse et arts du cirque, ainsi que direction d'orchestre, chant et instrumentation; 3) production audio et audiovisuelle; 4) activité journalistique; 5) Activité muséale en ce qui concerne les expositions, les activités scientifiques, de vulgarisation, d'éducation et d'édition; 6) activité de conservation; 7) droit de traduire l'œuvre d'une autre personne; 8) activités de recherche et de développement, activités scientifiques, recherche et enseignement, et activités d'enseignement menées dans l'établissement d'enseignement supérieur. Article 2(2) de la loi sur le droit d'auteur et les droits voisins.

⁵⁷ Article 22(9)(3) de la loi concernant l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

scéniques, scéniques et musicales, chorégraphiques et pantomimiques, ou audiovisuelles.

Les doutes pratiques liés à l'imposition de l'activité créative des enseignants universitaires s'expliquent par le fait que les réglementations systématiques en matière de droits d'auteur ne correspondent pas aux solutions adoptées dans les réglementations relatives à l'organisation de l'enseignement supérieur. Comme indiqué ci-dessus, en vertu de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, le personnel de recherche et d'enseignement est classé comme personnel académique.⁵⁸ Sa fonction principale comprend la conduite de recherches, l'éducation et la formation d'étudiants ou la participation à la formation de doctorants. En outre, ce personnel est tenu de participer aux travaux d'organisation de son établissement d'enseignement supérieur et d'améliorer, en permanence, sa compétence professionnelle.⁵⁹ À cet égard, une difficulté évidente apparaît, déjà, pour appliquer effectivement la règle exprimée dans la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, selon laquelle l'exercice des fonctions d'un enseignant académique est, en totalité, une activité créative à caractère individuel, telle que visée par la loi sur le droit d'auteur.

Nonobstant ce qui précède, il convient de noter que la nature spécifique du travail du personnel académique signifie que la structure de sa rémunération peut revêtir une forme juridique relativement complexe. Dans le contexte de la loi sur le droit d'auteur et de la règle susmentionnée de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, divers types de rémunération liés à l'étendue des fonctions professionnelles peuvent intervenir ici. Le personnel académique employé par une université ou un collège peut recevoir les rémunérations différenciés.⁶⁰

⁵⁸ Article 112 en relation avec l'article 114 en relation avec l'article 115(1-2)(3) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

⁵⁹ Article 115(1) de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

⁶⁰ Les revenus du personnel académique peuvent: salaire de base; rémunération complémentaire de base; rémunération de base pro-qualité; rémunération des heures supplémentaires; primes de fonction; indemnités d'ancienneté; rémunération supplémentaire pour l'exercice de la fonction de superviseur; pour avoir émis un avis sur l'octroi d'un diplôme scientifique; pour le travail dans les comités de recrutement; Autres indemnités de rémunération; indemnité de départ (par exemple, la pension de retraite ou d'invalidité); remboursement des frais de voyage et des frais de déplacement effectués à des

La confrontation des principes du droit d'auteur et de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique rend extrêmement difficile la qualification juridique de la nature de ces éléments de rémunération – et, par conséquent, la bonne application des solutions fiscales concernant les frais déductibles. Malgré la courte période d'application de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, les services fiscaux compétents ont reçu un certain nombre de demandes d'interprétation. Selon les avis individuels émis, il est possible, dans les cas susmentionnés, d'appliquer une déduction de 50 % des frais sur les rémunérations versées au personnel académique employé dans le cadre de contrats de travail.⁶¹

Ils n'ont pas été supprimés par l'interprétation générale du Ministre des Finances publiée en 2020. L'interprétation générale du Ministre des Finances publiée en 2020 ne les a pas non plus supprimés. Elle protège les contribuables qui profitent de la préférence concernant le calcul de 50% des frais déductibles fiscalement, mais elle ne facilite pas la détermination du contenu normatif correct entre les dispositions de la loi-cadre sur l'enseignement supérieur, le droit d'auteur et le droit fiscal. Le Ministre des Finances a formulé une conclusion de grande portée selon laquelle, conformément à la loi sur l'impôt sur le revenu, 50 % des frais déductibles fiscalement s'appliquent à l'ensemble de la rémunération des enseignants universitaires. En même temps, l'argumentation contenue dans le résumé de l'interprétation générale doit être considérée comme correcte mais surprenante dans le contexte de la déclaration ci-dessus. Tout d'abord, il a été supposé que ce n'est que s'il est déterminé sans équivoque qu'un revenu donné est soumis au droit d'auteur, qu'il est possible d'appliquer les frais déductibles fiscalement accrus visés dans la loi sur l'impôt sur le revenu. Deuxièmement, il a été précisé que la jouissance et la disposition du droit d'auteur par l'auteur sont conditionnées par la création et la documentation

fins officielles; rémunération pour les périodes d'absences excusées du travail; indemnités pour les congés non utilisés; pécule de vacances; prix.

⁶¹ Interprétation individuelle par le Directeur de l'information fiscale nationale du 13 juillet 2020, 0113-KDWPT.4011.2020.3.MG, Lex n° 548424; interprétation individuelle du Directeur de l'information fiscale nationale du 8 juillet 2020, 0112-KDIL2-1.4011.373.2020.2.KF, Lex n° 547949 et interprétation individuelle du Directeur de l'information fiscale nationale du 10 juillet 2020, 0114-KDIP3-2.4011.359.2020.1.JK3, Lex n° 548325.

de la création d'une œuvre faisant l'objet du droit d'auteur. Troisièmement, il a été généralement indiqué qu'il était nécessaire de séparer clairement les honoraires des autres composantes de la rémunération, mais cette obligation a été exclue dans le cas des enseignants universitaires, étant donné que la totalité de la rémunération est couverte par la protection du droit d'auteur. Accepter la conclusion selon laquelle la totalité de la rémunération est couverte par la protection du droit d'auteur semble être en contradiction avec le reste du résumé, qui soutient qu'il doit y avoir une œuvre documentée au sens de la loi sur le droit d'auteur, ainsi qu'avec le contenu de l'interprétation générale. Le ministre des finances lui-même fait valoir que seule « une partie importante des tâches typiques des enseignants universitaires et également prises en compte dans les évaluations de leur travail est le résultat d'une invention créative et d'une activité de recherche et de publication librement menée. » Le fait de mentionner les tâches de recherche et d'enseignement ainsi que les activités techniques et de recherche subventionnées ne signifie pas que toutes les tâches ont une dimension créative. Au contraire, il se contente de souligner la dimension créative prédominante (et non exhaustive) de l'activité puis, plus loin dans l'argumentation, indique que, par conséquent, la totalité de la rémunération devrait être couverte par la possibilité d'appliquer des frais déductibles fiscalement majorés. Les devoirs supplémentaires, mais aussi obligatoires, tels que « la participation aux travaux d'organisation de l'université » ou « l'amélioration constante des compétences professionnelles » sont passés sous silence. Il convient d'ajouter que toute activité du personnel académique dans le cadre de l'exercice de ses fonctions peut potentiellement aboutir à la création d'un résultat soumis à la protection du droit d'auteur, mais cela ne se produit pas *ex lege*. Il existe toujours des réglementations en matière de droit d'auteur précisant les conditions de reconnaissance du résultat de l'activité humaine en tant qu'œuvre, qui doivent également être prises en compte dans les activités professionnelles des enseignants universitaires. Il convient donc d'affirmer que, dans sa forme actuelle, l'interprétation générale n'est pas seulement incohérente et ne lève pas les doutes d'interprétation, mais viole en fait les règles de base de l'inférence logique. Il semble donc que seule l'introduction de changements législatifs appropriés pourrait provoquer la consolidation de la ligne d'interprétation

correcte, déterminant la possibilité d'utiliser les préférences dans le domaine de l'autonomie du sujet (employé) au niveau approprié.

Conclusion

En se basant sur les règles du droit d'auteur et sur les points de vue exprimés dans les décisions des tribunaux administratifs mentionnées ci-dessus (rendues dans le cadre de l'application de la déduction fiscale de 50% des frais), on peut tenter de tirer quelques conclusions. Tout d'abord, la relation de travail entre l'université et le personnel académique se caractérise par un certain nombre de distinctions et nécessite, dans le processus d'interprétation, de se référer non seulement aux dispositions de la loi-cadre sur l'enseignement supérieur, mais aussi au droit d'auteur, au code du travail ou à la réglementation fiscale. Deuxièmement, les préférences accordées, tant dans la dimension institutionnelle que personnelle (employé), doivent être suffisamment précises pour permettre leur application correcte et efficace. Ce n'est qu'alors que l'objectif du législateur sera pleinement atteint. À cet égard, il est nécessaire de souligner les nombreuses défaillances de l'acte systémique concernant l'enseignement supérieur, qui compromettent cette intention. Troisièmement, les activités menées jusqu'à présent par le législateur et les autorités publiques compétentes en vue d'accroître l'efficacité de la réception des solutions proposées doivent être jugées insuffisantes. Dans un domaine aussi sensible de la législation fiscale que la possibilité de calculer des frais déductibles accrus, l'interprétation générale donnée par le Ministre des Finances s'est avérée incohérente. D'une part, elle se rapporte correctement aux caractéristiques constitutives du résultat (travail) qui devrait découler des activités entreprises par un enseignant académique, mais, d'autre part, il est fait référence à des prémisses extra-statutaires, sans connotation normative en l'espèce. Le cours de la narration adopté s'avère non seulement trompeur pour les destinataires de l'interprétation, mais il semble basé sur des hypothèses fausses du point de vue factuel. Il semble donc que dans le domaine des lacunes identifiées dans l'article, la seule solution appropriée serait d'apporter des modifications statutaires.

REFERENCES

- Baran, Krzysztof. 2020. "Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce." In *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, edited by Krzysztof Baran. Warszawa: Wolters Kluwer Polska. Lex el.
- Goździewicz, Grzegorz, and Tadeusz Zieliński. 2017. "Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy." In *Kodeks pracy. Komentarz*, edited by Ludwik Florek. Warszawa: Wolters Kluwer Polska. Lex el.
- Jackowiak, Urszula. 2009. "Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy." In Urszula Jackowiak, Waldemar Uziak, and Alina Wypych-Żywicka, *Prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska. Lex el.
- Jaśkowski, Kazimierz. 2021. "Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy." In Eliza Maniewska, and Kazimierz Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska. Lex el.
- Kuczyński, Tadeusz. 2020. "Komentarz do art. 117 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce." In *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, edited by Krzysztof Baran. Warszawa: Wolters Kluwer Polska. Lex el.
- Ożegalska-Trybalska, Justyna. 2021. "Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych." In *Ustawy autorskie. Komentarze*, vol. I, edited by Ryszard Markiewicz. Warszawa: Wolters Kluwer Polska. Lex el.
- Pomorski, Piotr. 2019. "Podatek dochodowy od osób fizycznych." In *Prawo podatkowe*, edited by Paweł Smoleń, and Wanda Wójtowicz. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck. Lex el.
- Smoleń, Paweł, and Marzena Świstak. 2019. "Działalność twórcza pracownika badawczo-dydaktycznego. Aspekty prawnoautorskie i podatkowe." In *Prawo podatkowe w systemie prawa. Międzygałęziowe związki norm i instytucji prawnych*, edited by Agnieszka Franczak, and Aneta Kaźmierczyk, 337-49. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Tomaszewska, Monika. 2020. "Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy." In *Kodeks pracy. Komentarz*, Vol. I: *Art. 1-113*, edited by Krzysztof Baran. Warszawa: Wolters Kluwer Polska. Lex el.
- Zieliński, Jan M. 2019. "Komentarz do art. 112." In *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, edited by Hubert Izdebski. Warszawa: Wolters Kluwer Polska. Lex el.

**Relation de travail académique.
Discours sur les relations entre les branches du droit**

Abstract

Le contrat de travail « académique » présente un certain nombre de distinctions par rapport au contrat de travail « classique » régi par le Code du travail. Les dispositions de la nouvelle loi sur l'enseignement supérieur et la science constituent une *lex specialis* à cet égard. La spécificité de la relation de travail académique se manifeste aussi bien dans la sphère des relations de travail, que dans celle des relations fiscales (problèmes liés au mode et au champ d'application de la majoration (50%) des frais déductibles fiscalement), ou encore dans le droit d'auteur. La prestation de travail comprend diverses activités du salarié. Les dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur et la science, qui se situent à l'intersection des relations juridiques externes susmentionnées, présentent un type particulier de dualisme. Ils prévoient un certain nombre de solutions juridiques de nature à la fois restrictive et préférentielle (dans la dimension institutionnelle et celle des employés). L'objectif de recherche fixé est d'analyser les spécificités de ce qu'on appelle la « relation d'emploi académique » du point de vue de l'institution (université), ainsi que du sujet (enseignant académique – créateur). Ce qui précède permettra de répondre à la question de savoir si un rapport juridique *sui generis* s'est formé, ou si les problèmes d'interprétation interdisciplinaires croissants sont le résultat d'une interprétation incorrecte ou même de lacunes de nature législative. Afin d'obtenir des résultats de recherche vérifiables, une méthode dogmatique-juridique et historique a été utilisée.

Mots clés: contrat de travail académique, enseignant académique, contrat de travail, créateur

**Academic Employment Relationship.
Discourse on Legal Branch-To-Branch Interactions**

Abstract

“Academic” employment contract shows a number of distinctions from the “classical” employment contract regulated by the Labour Code. The provisions of the new Act – Law on Higher Education and Science constitute *lex specialis* in this respect. The specificity of the academic employment relationship manifests itself both in the sphere of employee relations, as well as tax relations (problems related to the manner and scope of application of increased (50%) tax deductible costs), or copyright law. Provision of work includes various activities of the employee. The provisions of the Law on higher education and science, which are located between the interplay of the above mentioned legal external relations, show

a particular kind of dualism. They provide for a number of legal solutions of both restrictive and preferential nature (in institutional and employee dimension). The research objective that has been set is to analyse the specific features of the so-called “academic employment relationship” from the point of view of the institution (university), as well as the subject (academic teacher – creator). The above will make it possible to answer the question whether a *sui generis* legal relationship has been formed, or whether the growing, interdisciplinary interpretation problems are the result of incorrect interpretation or even shortcomings of legislative nature. In order to obtain verifiable research results, a dogmatic-legal and historical method has been used.

Keywords: academic employment contract, academic staff, employment contract, creator

Information about Author: DR. MARZENA ŚWISTAK, Department of Information Law and Legal Professions, Institute of Legal Sciences, Faculty of Law and Administration, Maria Curie-Skłodowska University in Lublin; address for correspondence: Plac Marii Curie-Skłodowskiej 5, 20-031 Lublin, Poland; e-mail: marzena.swistak@umcs.pl; <https://orcid.org/0000-0002-3910-6019>

Akademicki stosunek pracy.

Dyskurs wokół związków międzygałęziowych

Abstrakt

„Akademicka” umowa o pracę wykazuje szereg odrębności wobec „klasycznej” umowy o pracę regulowanej przepisami Kodeksu pracy. Przepisy nowej ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* stanowią w tym zakresie *lex specialis*. Swoistość akademickiego stosunku pracy przejawia się tak w sferze stosunków pracowniczych, prawnoautorskich, jak i podatkowych (problemy związane ze sposobem i zakresem stosowania podwyższonych (50%) kosztów uzyskania przychodów). Świadczenie pracy obejmuje bowiem różnego rodzaju działania pracownika – nauczyciela akademickiego. Przepisy *Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, które znajdują się w zakresie oddziaływaniem wspomnianych prawnych związków zewnątrzsystemowych, wykazują szczególnego rodzaju dualizm. Przewidują szereg rozwiązań prawnych tak o charakterze restrykcyjnym, jak i preferencyjnym (w wymiarze instytucjonalnym i pracowniczym). Celem badawczym, jaki sobie postawiono, jest przeprowadzenie analizy cech specyficznych tzw. „akademickiego stosunku pracy” z punktu widzenia obu jego stron – instytucji (uczelni), jak i podmiotu (nauczyciela akademickiego – twórcy). Powyższe pozwoli odpowiedzieć na pytanie, czy doszło do ukształtowania się stosunku prawnego *sui generis*, czy też narastające, międzygałęziowe problemy interpretacyjne są wynikiem

nieprawidłowej wykładni, bądź nawet uchybień natury legislacyjnej. Aby uzyskać weryfikowalne efekty badawcze, posłużono się metodą dogmatycznoprawną oraz historyczną.

Słowa kluczowe: akademicka umowa o pracę, nauczyciel akademicki, umowa o pracę, twórca

Informacje o Autorze: DR MARZENA ŚWISTAK, Katedra Prawa Informatycznego i Zawodów Prawniczych, Instytut Nauk Prawnych, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie; adres do korespondencji: Plac Marii Curie-Skłodowskiej 5, 20-031 Lublin, Polska; e-mail: marzena.swistak@umcs.pl; <https://orcid.org/0000-0002-3910-6019>