

Krzysztof Stefański

Uniwersytet Łódzki, Polska

kstefanski@wpia.uni.lodz.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6313-7387>

Katarzyna Żywolewska

Uniwersytet w Białymstoku, Polska

k.zywolewska@uwb.edu.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6839-4320>

Ustanie stosunku pracy pracownika naukowego z powodu popełnienia plagiatu

Termination of the Employment Relationship of a Researcher Because of Plagiarism

Abstract: This article explains the concept of plagiarism and the legal regulations which result from the effects of plagiarism by a researcher. Compliance with copyright is undoubtedly a fundamental and extremely important duty of academics. The provisions of the Act on the Polish Academy of Sciences, on research institutes and on higher education and science are discussed. Depending on the basis for establishing the employment relationship and the unit in which the researcher is employed, the legislator has defined various effects in a situation where plagiarism is committed. If a researcher plagiarises, he or she may be disciplined, and the employment relationship may then be terminated. The analysis of the provisions and the relevant judgments of the courts show that the legislator has not clearly regulated these issues, hence the critical remarks and *de lege ferenda* conclusions.

Keywords: plagiarism, researchers, termination of employment

Słowa kluczowe: plagiat, pracownik naukowy, ustanie stosunku pracy

Uwagi wstępne

Działalność naukowa, ze względu na wartości, jakie ze sobą niesie, powinna być prowadzona zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi. Niewątpliwie konieczność dochowania tych standardów dla większości pracowników nauki jest naturalna i wynika z ich postawy moralnej. Są jednak także osoby, które lekceważąc

wspomniane standardy, dopuszczają się czynów określanych jako nieuczciwość lub nierzetelność badań naukowych. Do najbardziej rażących czynów należą naruszenia praw autorskich twórców, w tym popełnienie plagiatu.

Zjawisko plagiatu występowało w praktyce od dawna¹ i dotyczyło też środowiska naukowego. Pomimo że popełnianie tego rodzaju czynów, porównywalnych do kradzieży, spotykało się z ostrym sprzeciwem, to jednak przez wiele lat w takich sytuacjach groziły wyłącznie sankcje moralne².

Uznawano także, że dostateczne zabezpieczenie praw autorskich nastąpić może przy wykorzystaniu instrumentarium cywilnoprawnego³. W okresie późniejszym – wobec coraz większego znaczenia własności intelektualnej – zwyciężył pogląd, że choć podstawowe znaczenie w tym zakresie mają regulacje o charakterze cywilistycznym i administracyjnoprawnym, to jednak ograniczenie się wyłącznie do nich nie gwarantuje adekwatnego poziomu ochrony⁴.

Obecnie ochrona praw autorskich może być realizowana za pomocą różnych środków, w odmiennych typach postępowań. Wybór jednej z możliwych dróg dochodzenia roszczeń: cywilnej albo karnej ma istotne znaczenie dla uprawnionego z uwagi na odmienny poziom kontrydiktoryjności oraz wymaganego stopnia zaangażowania uprawnionego w prowadzenie spraw. To w procedurze, a nie w prawie materialnym, tkwią czynniki decydujące o atrakcyjności wyboru środków karnych i cywilnych⁵.

1. Plagiat jako naruszenie praw autorskich

Ewolucja doktrynalnej definicji plagiatu wiąże się przede wszystkim z rozwojem technologicznym, stwarzającym możliwości pracy twórczej na polach eksplo-

1 Pojęcie „plagiat” ukształtowało się już w starożytności, przy czym przez „plagiat” rozumiano „kradzież literacką”; por. J. Sieńczyło-Chlabicz, Odpowiedzialność nauczycieli akademickich, doktorantów i studentów z tytułu popełnienia plagiatu, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2010, nr 1, s. 133 i n. oraz podana tam przez Autorkę literatura.

2 A. Jędrzejewska, Odpowiedzialność za naruszenie autorskich praw majątkowych i osobistych przez popełnienie plagiatu, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej” 1987, nr 2, s. 110.

3 A. Gerecka-Żołyńska, Wybrane karnoprosesowe aspekty ścigania przestępstw przeciwko własności intelektualnej, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2005, z. 1, s. 123.

4 J. Raglewski, Aktualne wyzwania prawa własności intelektualnej i prawa konkurencji, (w:) J. Ożegalska-Trybalska, D. Kasprzycki (red.), Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Michałowi du Vallowi, WK 2015.

5 K. Kurosz, Ochrona praw autorskich w świetle modelu procedury cywilnej i karnej – uwagi na tle wielkiej nowelizacji kodeksu postępowania karnego, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej” 2015, nr 2, s. 44; S. Stanisławska-Kloc, Kilka uwag dotyczących konsekwencji naruszenia praw własności intelektualnej w znowelizowanej ustawie o szkolnictwie wyższym, (w:) „Białostockie Studia Prawnicze” 2015, z. 19, s. 108 i n.

atacji wcześniej nieznanymi⁶. Próby zdefiniowania plagiatu można znaleźć również w orzecznictwie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego plagiatem, czyli naruszeniem praw autorskich, jest przeniesienie do utworu treści lub wyjątków z cudzego dzieła bez wyraźnego podania źródła zapożyczenia⁷, a także rozpowszechnianie cudzego dzieła pod własnym nazwiskiem, bądź bez zmian, bądź ze zmianami⁸. Warto zauważyć, że pojęcie „plagiat” nie jest terminem prawnym⁹. Ustawodawca uznał plagiat za przestępstwo, jednak nie ustanowił definicji prawnej plagiatu, która abstrakcyjnie określałaby kryteria zachowania naruszającego cudze prawa autorskie¹⁰. W literaturze zakłada się, że w tym przypadku chodzi o bezprawne przywłaszczenie (przypisanie) autorstwa lub współautorstwa całości lub części cudzej, prawnie chronionej własności intelektualnej¹¹. Dla zaistnienia plagiatu konieczne są trzy elementy. Po pierwsze, konieczne jest przejęcie z czyjegoś utworu elementów oryginalnych. Po drugie, konieczna jest rozpoznawalność przejętych elementów. Po trzecie zaś, konieczne jest oznaczenie cudzego utworu lub jego części własnym nazwiskiem¹².

W doktrynie rozróżnia się plagiat ukryty lub jawny¹³. Pierwszy polega na dokonaniu przez plagiatora większych zmian w utworze przejętym w celu ukrycia zawłaszczenia i dlatego jest trudny do wykrycia i udowodnienia, w odróżnieniu od plagiatu jawnego, gdzie plagiator podpisuje cudzy utwór lub niezmienny jego fragment swoim nazwiskiem, wskazując jednoznacznie na innego autora niż twórca pierwowzoru¹⁴. Zaakceptować należy pogląd, że z plagiatem pracy naukowej mamy do czynienia wtedy, gdy praca zawiera w sobie podobne do oryginału treści, formę, wnioski, argumentację, które to zapożyczenia nie zawierają odnośników w postaci przypisów do ich autorów¹⁵. Z uwagi na szerokość problemu bardziej szczegółowa analiza definicji plagiatu wykracza poza ramy tego artykułu.

6 M. Lekston, Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy*, WK 2015; tak też J. Szczotka, *Twórczość naukowa – czy autoplgiat jest plagiatem?*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2014, nr 23, s. 25 i n.

7 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 1989 r., III CRN 139/89, LEX nr 70836.

8 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1938 r., I K 993/88, niepubl.

9 Więcej zob. K. Żywolewska, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym bez wypowiedzenia*, (w:) K.W. Baran, Z. Góral (red.), *System Prawa Pracy*, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa 2021, s. 1083 i n.

10 J. Sarkowicz, *Przestępstwo plagiatu w świetle przepisów Unii Europejskiej i polskiego prawa*, „*Przegląd Sądowy*” 2021, nr 3, s. 63–75.

11 A. Szewc, *Plagiat*, „*Monitor Prawniczy*” 1996, nr 2, s. 44.

12 G. Mania, *Plagiat muzyczny*, „*Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej*” 2016, nr 33, s. 54–70.

13 E. Wojnicka, (w:) J. Barta (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. 13: *Prawo autorskie*, Warszawa 2007, s. 245.

14 J. Sieńczyło-Chlabicz, *Odpowiedzialność...*, *op. cit.*, s. 136–137; także H. Popławski, *Przestępstwa naruszające prawa autorskie*, „*Problemy Praworządności*” 1983, nr 11, s. 13.

15 J. Marciniak, M. Marciniak, *Plagiat prac naukowych – wybrane zagadnienia*, „*Radca Prawny*” 2012, nr 1, s. 12–16; zob. J. Sieńczyło-Chlabicz, J. Banasiuk, *Czas ochrony autorskich praw ma-*

Kluczowe znaczenie w odniesieniu do tematu opracowania ma regulacja zawarta w art. 115 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹⁶. Przepis ten penalizuje trzy odrębne typy przestępstw¹⁷ – przywłaszczenie autorstwa, wprowadzenie w błąd co do autorstwa oraz rozpowszechnianie bez podania twórcy cudzego utworu. We wszystkich tych typach przestępstwo ma charakter formalny (bezszykowny). Jak wskazuje się w literaturze, dla realizacji znamion przestępstwa bez znaczenia jest, czy pokrzywdzony wskutek działania sprawcy poniósł szkodę. Nie ma też znaczenia cel, w jakim działał sprawca¹⁸. Przepis ten chroni zarówno prawa osobiste jak też majątkowe twórcy¹⁹.

Dodać warto, że przestępstwo plagiatu wywodzi się od przestępstwa przywłaszczenia cudzego mienia²⁰. Nie budzi wątpliwości, że takie ułożenie plagiatu jest właściwe, zwłaszcza z perspektywy ocen etycznych i moralnych.²¹ Istotą przestępstwa przywłaszczenia jest bezprawne, a więc niezgodne z obowiązującymi przepisami, przypisanie sobie autorstwa utworu²².

Przestępstwo przywłaszczenia autorstwa może być popełnione jedynie z działania i z zamiarem bezpośrednim (bowiem sprawca świadomie podaje się za autora utworu lub artystycznego wykonania)²³. Wprowadzenie w błąd może się również wyrażać w umyślnym podaniu przez sprawcę osoby trzeciej jako autora utworu. Wprowadzenie w błąd może być popełnione zarówno z zamiarem bezpośrednim, jak i ewentualnym²⁴ i jest czynem zabronionym, polegającym na działaniu lub zaniechaniu²⁵.

jątkowych do utworu jako przedmiotu prawa autorskiego, „Białostockie Studia Prawnicze” 2010, z. 7, s. 101 i n.

16 Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 1062).

17 Z. Cwiąkański, B. Górnikowska, Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, (w:) R. Markiewicz (red.), Ustawy autorskie. Komentarze, t. II, WKP 2021.

18 M. Marciniak, J. Marciniak, Plagiat..., *op. cit.*, s. 12.

19 K. Żywolewska, Rozwiązanie..., *op. cit.*, s. 1084.

20 Por. M. Mozgawa, (w:) M. Poźniak-Niedzielska (red.), Prawo autorskie i prawa pokrewne. Zarys wykładu, Bydgoszcz 2007, s. 252.

21 Por. E. Wojnicka, (w:) System Prawa Prywatnego, t. 13: Prawo autorskie, (red.) J. Barta, Warszawa 2007, s. 250–251.

22 Z. Cwiąkański, B. Górnikowska, Komentarz..., *op. cit.*

23 Por. m. in. Z. Cwiąkański, B. Górnikowska, Komentarz..., *op. cit.*; J. Raglewski, Komentarz do art. 115, (w:) D. Flisak (red.), Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz, LEX 2015.

24 W. Radecki, (w:) M. Bojarski, W. Radecki, Przewodnik po pozakodeksowym prawie karnym, Wrocław 1998, s. 348–349.

25 Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 20 lutego 2002 r., II AKa 266/01, „Prokuratura i Prawo” – wkł. 2004, nr 3, poz. 21.

2. Zakres podmiotowy

Regulacje odnoszące się do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem naukowym z powodu plagiatu wynikają z ustawy o Polskiej Akademii Nauk²⁶ oraz ustawy o instytutach badawczych²⁷, a także ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce²⁸. W zakresie odnoszącym się do osób związanych zawodowo z prowadzeniem badań naukowych zauważyć można wyraźne różnice w kształtowaniu tego rodzaju sankcji, które są uzależnione od podstawy zatrudnienia (mianowania lub umowy o pracę). Nie budzi to zdziwienia, biorąc pod uwagę charakter prawny stosunku pracy z mianowania. Jedną z najważniejszych cech tego stosunku pracy jest wzmożona trwałość zatrudnienia, przejawiająca się między innymi tym, że ustanie stosunku pracy może nastąpić wyłącznie w związku z zaistnieniem przyczyny uprzednio wskazanej w odpowiednich przepisach prawa²⁹. Konstrukcja ta jest na tyle charakterystyczna, że wykorzystuje się ją jako jedno z kryteriów pozwalających odróżnić mianowanie od stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie³⁰. Pracowników naukowych PAN i instytutów badawczych na podstawie mianowania zatrudnia się jedynie na stanowiskach profesorów lub profesorów instytutów, a wymogiem *sine qua non* jest posiadanie przez kandydata tytułu profesora. Pozostali pracownicy zatrudniani są na podstawie umowy o pracę. Warto dodać, że stosunki pracy na podstawie mianowania występują także w szkolnictwie wyższym, bowiem art. 248 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce³¹ zachowuje w mocy takie stosunki nawiązane na podstawie wcześniejszych przepisów.

Wydaje się, że warto dokonać analizy regulacji dotyczących rozwiązania stosunku pracy z powodu plagiatu zarówno z pracownikami zatrudnionymi na podstawie mianowania, jak i umowy o pracę, przy czym rozważania te, z natury rzeczy, muszą być dokonane oddzielnie.

26 Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1796 ze zm.), zwana: o PAN.

27 Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1383 ze zm.), zwana: o IB.

28 Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.), zwana p.s.w.n.

29 Por. m.in. A. Dubowik, Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007 nr 9, s. 18 i n.; Ł. Pisarczyk, T. Zieliński, (w:) L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Warszawa 2017, s. 483 i n.

30 Ł. Pisarczyk, Ustanie stosunku pracy z mianowania, (w:) K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy, t. IV: Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy, Warszawa 2017, s. 551.

31 Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1669 ze zm.).

3. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym

Analiza przesłanek rozwiązania stosunku pracy z mianowanymi pracownikami wyżej wskazanych podmiotów, unormowanych w art. 101 ustawy o PAN i art. 45 ustawy o IB, skłania do stwierdzenia, iż są one tożsame. W analogiczny sposób (z niewielkim odstępstwem) regulowała tę kwestię nieobowiązująca już ustawa o szkolnictwie wyższym.

Popęlnienie plagiatu lub innego oszustwa naukowego (zgodnie z art. 101 ust 3 pkt 3 ustawy o PAN i z art. 45 ust 3 pkt 3 lit. a ustawy o IB) jest przesłanką rozwiązania stosunku pracy z mianowania bez wypowiedzenia (w trybie natychmiastowym). W każdym przypadku przyczyny te stanowią jedynie przesłanki fakultatywnego rozwiązania stosunku pracy z mianowania. W doktrynie słusznie podważa się prawidłowość takiej regulacji. Na akceptację zasługuje stanowisko, zgodnie z którym odpowiedniejszą konstrukcją przepisu byłoby ustanowienie obligatoryjnego rozwiązania stosunku pracy bądź jego wygaśnięcia wobec prawomocnego wyroku sądowego lub orzeczenia komisji dyscyplinarnej³².

Pierwszą przesłanką uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy jest popełnienie przestępstwa określonego w art. 115 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych³³. Zgodnie art. 115 ust. 1 o p.a.p.p., kto przywłaszcza sobie autorstwo albo wprowadza w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3. Zgodnie z ustaloną wykładnią art. 52 § 1 pkt 2 k.p. przestępstwo musi być oczywiste, tzn. muszą istnieć niebudzące wątpliwości dowody popełnienia czynu zabronionego pod groźbą kary³⁴.

Nie budzi wątpliwości, że przestępstwo jest stwierdzone wyrokiem w przypadku wydania przez sąd wyroku skazującego. W doktrynie prawa pracy wyrażony jest pogląd, iż podobne skutki może wywoływać wyrok warunkowo umarzający postępowanie³⁵. Stosownie do art. 66 k.k.³⁶ sąd może warunkowo umorzyć postępowanie karne, jeżeli wina i społeczna szkodliwość czynu nie są znaczne, okoliczności jego popełnienia nie budzą wątpliwości, a postawa sprawcy niekaranego za przestęp-

32 Por. A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, LexisNexis 2014, LEX/el.; podobnie M. Bąba, *Komentarz do art. 126, (w:) P. Chmielnicki, P. Stec (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2017.

33 Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 1062), zwana: o p.a.p.p.

34 Wyrok SN z dnia 2 lipca 2015 r., III PK 144/14, OSNP 2017/5/54.

35 A. Piszczek, *Przestępstwo oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem w świetle art. 52 § 1 pkt 2 k.p., „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11, s. 25–26.*

36 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r., Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1444, ze zm.), zwana k.k.

stwo umyślne i inne przesłanki uzasadniają przypuszczenie, że będzie przestrzegał porządku prawnego, w szczególności nie popełni przestępstwa. Zatem warunkowe umorzenie postępowania jest możliwe jedynie wówczas, gdy sąd dojdzie do wniosku, że nie budzi wątpliwości fakt, że istnieją wystarczające podstawy, aby oskarżonemu przypisać popełnienie przestępstwa³⁷. Tym samym wyrok warunkowo umarzający postępowanie karne jest wyrokiem stwierdzającym przestępstwo. Takie stanowisko, wyrażone w odniesieniu do art. 52 k.p.³⁸, zasługuje na akceptację także w przypadku przesłanek warunkujących możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w wyniku plagiatu.

Przesłanką rozwiązania stosunku pracy jest także orzeczenie komisji dyscyplinarnej dotyczące plagiatu (art. 101 ust 3 pkt 3 ustawy o PAN i art. 45 ust 3 pkt 3 ustawy o IB). Analiza zawartych w tych przepisach powodów rozwiązania stosunku pracy prowadzi do wniosku, że w pewnej mierze są one tożsame z przesłankami odpowiedzialności karnej za przestępstwo z art. 115 o p.a.p.p. Podkreślić trzeba, że możliwe jest równoczesne prowadzenie postępowania karnego oraz dyscyplinarnego w tej samej sprawie. Co więcej, taka sytuacja będzie musiała zaistnieć przynajmniej w zakresie postępowania wyjaśniającego, poprzedzającego ewentualne postępowanie dyscyplinarne. Zgodnie bowiem z art. 112 ust. 3 ustawy o PAN oraz art. 56 ust. 3 ustawy o IB postępowanie wyjaśniające w takich sprawach rzecznik dyscyplinarny wszczyna z urzędu. Jednocześnie, stosownie do art. 304 § 2 k.p.k.³⁹, dyrektor instytutu, który dowiedział się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić o tym organa ścigania. Warto dodać, że odrębność postępowania dyscyplinarnego od postępowania karnego przyjmuje się zarówno w orzecznictwie⁴⁰ jak i w doktrynie⁴¹.

Dodać trzeba, że w powyższych sprawach orzeczenie komisji dyscyplinarnej obligatoryjnie musi zostać poprzedzone orzeczeniem komisji do spraw etyki w nauce PAN. Warto tu zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję ustawodawcy. Stosownie do art. 39 ust. 1 ustawy o PAN komisja do spraw etyki w nauce wyraża opinie w sprawach dotyczących naruszeń zasad etyki w nauce przez pracownika uczelni, jednostki naukowej Akademii oraz instytutu badawczego, w szczególności w postępowaniach prowadzonych przez komisje dyscyplinarne. Jednocześnie art. 101 ustawy o PAN oraz 45 ustawy o IB stanowi nie o opinii, lecz o orzeczeniu tej komisji. Oczywiście

37 Wyrok SN z dnia 20 października 2011 r., III KK 159/11, OSNKW 2012, z. 2, poz. 14.

38 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.), zwana k.p.

39 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r., Kodeks postępowania karnego (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 534), zwana k.p.k.

40 Wyrok TK z dnia 27 lutego 2001 r., K 22/00, OTK 2001, z. 3, poz. 48.

41 Por. E. Mazurczak-Jasińska, 23.4. Zasady postępowania dyscyplinarnego, (w:) K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy, t. IV: Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy, Warszawa 2017, s. 705.

można przyjąć, że komisja wydaje opinie w formie orzeczeń, jednak takie stanowisko wydaje się trudne do racjonalnej obrony. Zgodnie z definicją encyklopedyczną orzeczenie to rozstrzygnięcie konkretnej sprawy przez organ działający w ramach swej kompetencji⁴², czego w sposób oczywisty nie spełnia opinia. Ponadto w myśl § 14 ust. 1 rozporządzenia normującego kwestie szczegółowe dotyczące komisji do spraw etyki w nauce⁴³ opinie komisji są wiążące przy rozstrzyganiu spraw związanych z naruszeniem zasad etyki w nauce przez pracowników uczelni, jednostki naukowej PAN oraz instytutu badawczego. Na wiążący charakter opinii wskazuje także delegacja ustawowa do wydania tego rozporządzenia, wyrażona w art. 40 ust. 6 ustawy o PAN, a także przepisy art. 55 ust. 4 i 5 ustawy o IB oraz art. 111 ust. 4 i 5 ustawy o PAN. Takie ukształtowanie kompetencji komisji do spraw etyki w nauce budzi szereg wątpliwości, zarówno jako przejaw stosowania niedopuszczalnej w polskim systemie prawnym ustawowej (formalnej) oceny dowodów, a także jako „władcze wkroczenie w kompetencje innego organu, które wręcz może być interpretowane jako *sui generis* naruszenie wyłączności orzekania tych organów i ich niezawisłości”. Można podzielić pogląd, że opinia komisji do spraw etyki w nauce nie tylko przesądza w tych sprawach o winie, ale i o meritem orzeczenia komisji dyscyplinarnej, stając się w ten sposób odrębnym, quasi-orzekającym organem dyscyplinarnym⁴⁴.

Katalog kar dyscyplinarnych w ustawie o PAN oraz ustawie o IB jest identyczny i obejmuje trzy kary: upomnienie, naganę oraz naganę z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w instytucie na okres do 5 lat. Warto jednak podkreślić, że orzeczenie jakiegokolwiek kary dyscyplinarnej za popełnienie plagiatu lub innego oszustwa w nauce upoważnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W związku z tym istnieje poważne zagrożenie zastosowania dwóch sankcji za ten sam czyn – pierwszą będzie kara dyscyplinarna orzeczona przez komisję, drugą rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę. Na to zagrożenie wskazuje się w literaturze, zarówno w poprzedniej regulacji o szkolnictwie wyższym⁴⁵, jak i w odniesieniu do obu wskazanych obecnie obowiązujących ustaw⁴⁶.

Należy dodać, że ustawy te przewidują możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody

42 Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/orzeczenie;3952062.html> (12.11.2021).

43 Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 października 2010 r. w sprawie trybu wyboru członków komisji do spraw etyki w nauce, trybu jej prac i sposobu wykorzystania wiążących opinii komisji oraz sposobu finansowania (tekst jedn. Dz.U. z 2014, poz. 215).

44 J. Paśnik, Kodeks Etyki Pracownika Nauki i jego wpływ na postępowanie dyscyplinarne wobec nauczycieli akademickich, „Przegląd Prawa Publicznego” 2013, nr 7–8, s. 172–187.

45 W. Sanetra, (w:) W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, Warszawa 2013, art. 126.

46 Por. J. Paśnik Kodeks Etyki..., *op.cit.*

odpowiedniego organu kolegialnego (np. rady naukowej instytutu)⁴⁷. Wprawdzie w doktrynie przyjmowano, że regulacje te odnoszą się do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem⁴⁸, jednakże obecnie wydaje się, że nie można wykluczyć rozwiązania bezzwłocznego. Sformułowanie to stanowi klauzulę generalną, odsyłającą do kryteriów pozaprawnych i tam poszukującą oceny⁴⁹. Można zatem rozważyć sytuację, w której pracodawca rozwiąże (za zgodą właściwego organu kolegialnego) stosunek pracy z pracownikiem naukowym, który popełnił plagiat, ale nie został ukarany karnie lub dyscyplinarnie. Z pewnością waga przesłanki będzie odpowiadała określeniu „ważna przyczyna”. Problematyczna staje się tu kwestia dowodowa. Biorąc pod uwagę, iż wszczęcie postępowania wyjaśniającego jest w takich sprawach obligatoryjne, to czy brak ukarania dyscyplinarnego nie będzie jednoznaczny z oczyszczeniem pracownika z zarzutów? Jedyne błęd proceduralny rzecznika dyscyplinarnego lub komisji dyscyplinarnej, prowadzący do innego niż ukaranie zakończenia postępowania, mógłby w takim przypadku umożliwić pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy „z innych ważnych przyczyn”.

W tym miejscu nasuwa się pytanie, czy naruszenie określonych w tych ustawach obowiązków pracowników naukowych, z powodu których odpowiedzialność dyscyplinarna powinna być wszczęta, może być przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.? Czy też należy uznać, że kwestia rozwiązania z pracownikiem naukowym bez wypowiedzenia, z powodu naruszenia przez niego obowiązków, została odmiennie (w stosunku do przepisów Kodeksu pracy) uregulowana, więc sankcjonowanie takiego naruszenia może nastąpić tylko w opisanym wyżej trybie postępowania dyscyplinarnego?

Sąd Najwyższy⁵⁰ uznał, że naruszenie przez pracownika obowiązków, które stanowią przesłankę wszczęcia postępowania dyscyplinarnego i ewentualnego zastosowania wobec niego kary dyscyplinarnej, nie mogą być podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Obligatoryjność wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w przypadkach wskazanych w ustawie uzasadnia twierdzenie, że sankcje dyscyplinarne nie mogą być zastąpione innymi sankcjami (w tym rozwiązaniem bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.).

47 Por. K. Leszczyńska, Rozwiązanie stosunku pracy z „ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 11, s. 577 i n.

48 Tak w odniesieniu do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. – W. Sanetra, (w:) Prawo..., *op. cit.*, a także M. Lekston, (w:) K.W. Baran (red.), Akademię prawo pracy. Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, Warszawa 2015, s. 412 i n.

49 M. Lekston (w:) Akademię..., *op. cit.*

50 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 r., II PK 193/07, LEX nr 442815. Sprawa dotyczyła członka korpusu służby cywilnej, wydaje się jednak, że w drodze analogii można stosować to rozstrzygnięcie do pracowników naukowych.

4. Rozwiązanie umownego stosunku pracy

Ze względu na wzmożoną trwałość stosunku pracy z mianowania rozważania na temat rozwiązania tego stosunku są bardziej doniosłe z teoretycznoprawnego punktu widzenia. Jednak biorąc pod uwagę znacznie szerszy zakres podmiotowy umownych stosunków pracy w instytucjach związanych z nauką, nie sposób pominąć tego wątku.

Pragmatyki, które kształtują status pracowników nauki, w niewielkim stopniu regulują kwestię rozwiązania umownego stosunku pracy, pozostawiając jego unormowanie przepisom Kodeksu pracy. Szczątkowe regulacje przesłanek wypowiedzenia nie są związane z popełnieniem przez pracownika plagiatu. Powstaje zatem pytanie o możliwość ustania umowy o pracę z pracownikiem, który dopuścił się plagiatu. Nie ma wątpliwości, że taka ewentualność istnieje i warto rozważyć tu trzy możliwości, przy czym pierwsze dwie zachodzą jedynie w przypadku pracowników uczelni.

Pierwszą jest wygaśnięcie stosunku pracy pracownika naukowego na skutek skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo plagiatu określone w art. 115 o p.a.p.p.⁵¹ Nie jest istotne w tym przypadku, jaka kara zostanie orzeczona wobec danego pracownika. Zgodnie z art. 124 pkt 1 p.s.w.n. stosunek pracy wygasa w przypadku zaprzestania spełniania wymagań, o których mowa w art. 113 tej ustawy. Z kolei ten przepis w pkt 3 przewiduje, że nauczycielem akademickim może być osoba, która spełnia wymagania, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1–3 tej ustawy. Pomijając w tym miejscu legislacyjną ułomność tego typu odesłania kaskadowego, zauważyć należy, że ze wskazanego art. 20 ust. 1 pkt 3 p.s.w.n. wynika, że nauczycielem akademickim może być osoba, która nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. Nie ulega wątpliwości, że przestępstwo plagiatu można popełnić jedynie umyślnie. Zatem skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo plagiatu oznaczać będzie niespełnianie przez nauczyciela akademickiego wymogu określonego w art. 20 ust. 1 pkt 3. Skutkować to będzie wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 124 w zw. z art. 113 pkt 3 w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 3 p.s.w.n.

Druga z możliwości ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego, który dopuścił się plagiatu, związana jest z zastosowaniem wobec niego odpowiedzialności dyscyplinarnej⁵². Wobec nauczycieli akademickich, którzy dopuścili się czynów nieuczciwości naukowej (m.in. plagiatu), postępowanie wyjaśniające wszczynają z urzędu. Postępowanie dyscyplinarne może zakończyć się nałożeniem kary dyscy-

51 Aktualnie w tym miejscu pozostają rozważania dotyczące wyroku warunkowo umarzającego postępowanie.

52 A. Bocheńska, Uprawnienia rektora w związku z postępowaniem dyscyplinarnym wobec nauczyciela akademickiego, „Białostockie Studia Prawnicze” 2020, vol. 25, nr 1, s. 34 i n.

plinarnej. Katalog tych kar jest szeroki, jednak trzy najsurowsze spośród nich mają charakter eliminacyjny. Są to kary: wydalenia z pracy w uczelni, wydalenie z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat oraz pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat. Wszystkie one skutkują wygaśnięciem stosunku pracy, choć w oparciu o różne podstawy prawne. W przypadku pierwszej z wymienionych kar będzie to bezpośrednio art. 124 pkt 3 ustawy. W odniesieniu do dwóch pozostałych będzie to art. 124 pkt 1 w związku z art. 113 pkt 2 p.s.w.n.

Trzecią możliwość ustania stosunku pracy w przypadku popełnienia plagiatu przez pracownika nauki stanowi rozwiązanie umowy o pracę. Zastosowanie umownego stosunku pracy pracowników naukowych implikuje stosowanie powszechnych reguł rozwiązania stosunków pracy tych osób. Art. 123 p.s.w.n. w sposób wyraźny odsyła do stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umowy do nauczycieli akademickich. Jednocześnie art. 147 zawiera ogólne odesłanie do stosowania Kodeksu pracy w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni nieuregulowanych w ustawie. Podobne odesłania zawiera także art. 106 ustawy o PAN oraz art. 65 ustawy o IB. W przypadku popełnienia przez pracownika nauki oszustwa naukowego, na przykład plagiatu, rozważyć można dwa sposoby rozwiązania umowy o pracę. Pierwszym jest wypowiedzenie tej umowy. Pamiętać trzeba, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę i wprawdzie z art. 45 § 1 k.p. wynika, że wypowiedzenie powinno być uzasadnione, to przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi⁵³. Podkreślenia wymaga fakt, iż przyczyna może nie tylko dotyczyć pracodawcy i pracownika, ale także znajdować uzasadnienie w zasadach współżycia społecznego. Oczywiście jest, że w przypadku dopuszczenia się plagiatu przyczyna będzie leżeć po stronie pracownika. Jednakże pracodawca mógłby uzasadniać wypowiedzenie także faktem, że dalsze zatrudnianie takiej osoby byłoby sprzeczne właśnie z zasadami współżycia społecznego. Dalsza praca takiego pracownika mogłaby negatywnie wpływać na pracę innych pracowników, demotywować ich, wskazywać na dopuszczanie przez pracodawcę takich praktyk etc. Mogłaby także stawiać w niekorzystnym świetle pracodawcę jako jednostkę naukową (instytut, uczelnię), która nie piętnuje czynów nieuczciwości naukowej. Drugim sposobem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który dopuścił się plagiatu, jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie jest możliwe w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Warto podkreślić, że art. 115 ust. 1 p.s.w.n. jako podstawowy obowiązek nauczycieli akademickich statuuje pro-

53 Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2011 r., I PK 156/10, LEX 1294154; więcej zob. Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, Wypowiedzenie stosunku pracy, Warszawa 2018, s. 151 i n.

wadzenie działalności naukowej⁵⁴. Podobne obowiązki, choć w nieco innej stylistyce, formułują przepisy pozostałych ustaw przewidujących zatrudnianie pracowników nauki. Ustawa o PAN w art. 94 ust. 1 wskazuje, że podstawowym obowiązkiem pracowników naukowych jest prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych. Art. 44 ust. 5 ustawy o IB do obowiązków pracownika naukowego zalicza realizację zadań statutowych instytutu, w szczególności poprzez twórczą działalność naukową polegającą na rozwiązywaniu problemów naukowych. Wprawdzie z ustawy o IB nie wynika, że obowiązek ten ma charakter podstawowy, jednak przyjęć należy, że tak jest. Popęlenie plagiatu z pewnością jest naruszeniem podstawowego obowiązku. Ocena wagi tego naruszenia należy do pracodawcy, który powinien wziąć pod uwagę bezprawność czynu, stopień winy pracownika, a także zagrożenie interesów pracodawcy⁵⁵. O ile bezprawność czynu w sytuacji plagiatu w większości przypadków będzie dość oczywista, to ocena winy pracownika nie musi być jednoznaczna. Popęlenie plagiatu, jakkolwiek naganne, ma charakter stopniowalny i z pewnością inaczej należy oceniać niewielkie, choćby nieuprawnione, zapożyczenie, inaczej przywłaszczenie sobie autorstwa całości lub znacznej części cudzego utworu. Ocena pracodawcy w tej kwestii może nie należeć do łatwych, zwłaszcza biorąc pod uwagę wysoką specjalizację badań prowadzonych przez naukowców. Pracodawca ma prawo wystąpienia do komisji do spraw etyki w nauce PAN o opinię w sprawie danego czynu (oszustwa naukowego), chociaż z pewnością opinia nie jest wiążąca. Skoro rektor lub dyrektor instytutu nie musi występować o taką opinię, trudno byłoby przyjąć, że jeśli o nią wystąpi, będzie związany jej treścią. Ponadto wiążący charakter opinii w istotny sposób ograniczałby prawo pracodawcy do decydowania o trwaniu bądź rozwiązaniu stosunku pracy.

Rozważania dotyczące możliwości rozwiązania umowy z pracownikiem nauki z powodu plagiatu warto odnieść do wymogu wszczęcia postępowania wyjaśniającego w przypadku stwierdzenia oszustwa naukowego. Jak wskazano wcześniej, postępowanie takie wszczyna się z urzędu, co więcej, ustawodawca zdecydował o braku terminu przedawnienia w przypadku takich czynów⁵⁶. Powstaje zatem pytanie o dopuszczalność rozwiązania umowy z takim pracownikiem w zależności od orzeczenia komisji dyscyplinarnej. Jeśli komisja orzeknie o uniewinnieniu pracownika, wówczas, jak się wydaje, pracodawca nie będzie mógł samodzielnie uznać winy i zdecydować o rozwiązaniu stosunku pracy z takim pracownikiem. Jeśli natomiast komisja wyda orzeczenie o ukaraniu pracownika karą, która nie będzie powodować wyga-

54 Nie dotyczy to pracowników dydaktycznych.

55 Więcej zob. A. Piszczek, K. Stefański, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Warszawa 2017 s. 47 i n.

56 Brak przedawnienia wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w przypadku oszustw naukowych jest krytykowany w doktrynie; por. m.in. D. Skupień, Skutki popęnienia plagiatu lub autoplgiatu przez nauczyciela akademickiego w świetle prawa pracy, (w:) W. Sanetra (red.), Zatrudnienie nauczycieli akademickich, Warszawa 2015, s. 497–498.

śnięcia stosunku pracy, swoboda rozwiązania takiego stosunku przez pracodawcę też wydaje się ograniczona. Pracownik w takim przypadku zostałby ukarany dwukrotnie – pierwszą sankcją byłaby kara dyscyplinarna, drugą rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę. Nie wydaje się to właściwe, stąd warto postulować zmianę przepisów w tym zakresie. Można także zadać pytanie o możliwość rozwiązania umowy o pracę w trakcie trwania postępowania dyscyplinarnego. W tym przypadku aktualność zachowują zaprezentowane wyżej rozważania odnoszące się do rozwiązania stosunku pracy z mianowania.

Uwagi końcowe

Plagiat należy z pewnością do najbardziej godnych napiętnowania czynów nieuczciwości naukowej. Nie ma wątpliwości, że pracownik naukowy, który popełnia tego typu oszustwo naukowe, powinien ponieść konsekwencje, a waga tego czynu może dyskwalifikować taką osobę. Pracodawca musi mieć możliwość właściwej reakcji na tego typu zachowania, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Jak wynika z analizy poszczególnych przepisów, usunięcie takiej osoby z grona pracowników jest możliwe. Nie oznacza to jednak, że obecna regulacja jest pozbawiona wad. Wydaje się, że podstawową metodą powinno być wszczęcie postępowania dyscyplinarnego przeciwko takiemu pracownikowi. Charakter takiego postępowania daje gwarancje wszechstronnego wyjaśnienia wszelkich okoliczności sprawy. Orzeczenie komisji dyscyplinarnej z natury rzeczy jest bardziej obiektywne i obciążone znacznie mniejszym ryzykiem pomyłki niż decyzja pracodawcy. Dotyczy to wszystkich pracowników, bez względu na podstawę zatrudnienia, jednakże szczególnego znaczenia nabiera w przypadku pracowników mianowanych. W odniesieniu do pracowników PAN oraz instytutów badawczych istnieje tu poważna wątpliwość, biorąc pod uwagę, iż katalog kar dyscyplinarnych nie obejmuje kar eliminacyjnych, których orzeczenie powoduje ustanie stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy takich pracowników po ich ukaraniu dyscyplinarnym oznacza stosowanie podwójnej sankcji za ten sam czyn. Taką sytuację w sposób wyraźny dopuszcza ustawodawca, kształtując przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowanymi pracownikami PAN i instytutów. Stąd – jak się wydaje – warto *de lege ferenda* postulować zmianę regulacji tych ustaw, w szczególności w zakresie poszerzenia katalogu kar dyscyplinarnych. W szczególności katalog kar powinien obejmować, podobnie jak jest to w przypadku nauczycieli akademickich, kary wydalenia z PAN lub instytutu, a także kary wydalenia z zakazem wykonywania pracy w tych instytucjach. Orzeczenie tego typu kary powinno skutkować wygaśnięciem stosunku pracy bądź obligatoryjnym rozwiązaniem tego stosunku przez pracodawcę bez wypowiedzenia. Takie unormowanie umożliwiłoby usunięcie osób dopuszczających się plagiatu z grona pracowników danej instytucji. Jednocześnie pozwoliłoby to uniknąć zarzutu o stosowaniu podwójnej sankcji wobec takich

osób. W odniesieniu do nauczycieli akademickich w doktrynie wskazuje się także na potrzebę rozszerzenia katalogu kar poprzez dodanie kary dożywotniego pozbawienia prawa do wykonywania zawodu⁵⁷. Postulat ten wydaje się słuszny – nie tylko wobec nauczycieli akademickich, ale wszystkich pracowników naukowych. Oczywiście jest, że orzeczenie takie zapadałoby jedynie wobec sprawców oszustw naukowych szczególnie zasługujących na potępienie. Jednakże w takich wyjątkowych przypadkach usunięcie takich osób z pewnością służyłoby oczyszczeniu polskiego środowiska naukowego.

Zdziwienie i niepokój budzą także unormowania wyposażające pracodawcę w możliwość rozwiązania stosunku pracy w przypadku popełnienia przez pracownika przestępstwa określonego w art. 115 o p.a.p.p., stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu. W takim przypadku ustawodawca powinien wprowadzić obligatoryjne ustanie stosunku pracy. Analiza przepisów wskazuje także na potrzebę ponownej refleksji normotwórczej w odniesieniu do roli komisji do spraw etyki w nauce w przypadku naruszenia praw autorskich przez pracowników nauki. Obecna regulacja wydaje się daleka od doskonałości i pozostawia wrażenie, że ustawodawca unikał podjęcia jednoznacznej decyzji, czy ma być to rola opiniodawcza, czy stanowiąca.

BIBLIOGRAFIA

- Bąba M., Komentarz do art. 126, (w:) P. Chmielnicki, P. Stec (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, LEX/el. 2017.
- Bocheńska A., Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego, LexisNexis 2014, LEX/el.
- Bocheńska A., Uprawnienia rektora w związku z postępowaniem dyscyplinarnym wobec nauczyciela akademickiego, „Białostockie Studia Prawnicze” 2020, vol. 25, nr 1.
- Ćwiąkański Z., Górnikowska B., Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, (w:) R. Markiewicz (red.), Ustawy autorskie. Komentarze, t. II, WKP 2021.
- Dubowik A., Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 9.
- Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/orzeczenie;3952062.html>.
- Gerecka-Żołyńska A., Wybrane karnoprocesowe aspekty ścigania przestępstw przeciwko własności intelektualnej, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2005, z. 1.
- Giedrewicz-Niewińska A., Ukaranie nauczyciela akademickiego karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu jako podstawa ustania stosunku pracy, (w:) W. Sanetra (red.) Zatrudnienie nauczycieli akademickich, Warszawa 2015.
- Góral Z., Prusinowski P., Stefański K., Włodarczyk M., Wypowiedzenie stosunku pracy, Warszawa 2018.

57 A. Giedrewicz-Niewińska, Ukaranie nauczyciela akademickiego karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu jako podstawa ustania stosunku pracy, (w:) W. Sanetra (red.) Zatrudnienie nauczycieli akademickich, Warszawa 2015, s.524.

- Jędrzejewska A., Odpowiedzialność za naruszenie autorskich praw majątkowych i osobistych przez popełnienie plagiatu, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej” 1987, nr 2.
- Kurosz K., Ochrona praw autorskich w świetle modelu procedury cywilnej i karnej – uwagi na tle wielkiej nowelizacji kodeksu postępowania karnego, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej” 2015, nr 2.
- Lekston M., Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, (w:) K.W. Baran (red.), Akademickie prawo pracy, WK 2015.
- Mania G., Plagiat muzyczny, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej” 2016, nr 33.
- Marciniak J., Marciniak M., Plagiat prac naukowych – wybrane zagadnienia, „Radca Prawny” 2012, nr 1.
- Mazurczak-Jasińska E., 23.4. Zasady postępowania dyscyplinarnego, (w:) K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy, t. IV: Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy, Warszawa 2017.
- Mozgawa M., (w:) M. Poźniak-Niedzielska (red.), Prawo autorskie i prawa pokrewne. Zarys wykładu, Bydgoszcz 2007.
- Mozgawa M., Radoniewicz J., Przepisy karne w prawie autorskim. Zagadnienia teorii i praktyki, „Prokuratura i Prawo” 1997, nr 7–8.
- Paśnik J., Kodeks Etyki Pracownika Nauki i jego wpływ na postępowanie dyscyplinarne wobec nauczycieli akademickich, „Przegląd Prawa Publicznego” 2013, nr 7–8.
- Pisarczyk Ł., Ustanie stosunku pracy z mianowania, (w:) K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy, t. IV: Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy, Warszawa 2017.
- Pisarczyk Ł., Zieliński T., (w:) L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Warszawa 2017.
- Piszczek A., Przesłupstwo oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem w świetle art. 52 § 1 pkt 2 k.p., „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11.
- Piszczek A., Stefański K., Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Warszawa 2017.
- Popławski H., Przesłupstwa naruszające prawa autorskie, „Problemy Praworządności” 1983, nr 11.
- Radecki W., (w:) M. Bojarski, W. Radecki, Przewodnik po pozakodeksowym prawie karnym, Wrocław 1998.
- Raglewski J., (w:) D. Flisak (red.) Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz, Warszawa 2015, LEX/el.
- Raglewski J., Aktualne wyzwania prawa własności intelektualnej i prawa konkurencji, (w:) J. Ożegalska-Trybalska, D. Kasprzycki (red.), Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Michałowi du Vallowi, WK 2015.
- Sanetra W., (w:) W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, Warszawa 2013, LEX/el.
- Sarkowicz J., Przesłupstwo plagiatu w świetle przepisów Unii Europejskiej i polskiego prawa, „Przegląd Sądowy” 2021, nr 3.
- Sieńczyło-Chlabicz J., Odpowiedzialność nauczycieli akademickich, doktorantów i studentów z tytułu popełnienia plagiatu, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2010, nr 1,

- Sieńczyło-Chlabicz J., Banasiuk J., Czas ochrony autorskich praw majątkowych do utworu jako przedmiotu prawa autorskiego, „Białostockie Studia Prawnicze” 2010, z. 7.
- Skupień D., Skutki popełnienia plagiatu lub autoplagerii przez nauczyciela akademickiego w świetle prawa pracy, (w:) W. Sanetra (red.) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015.
- Stanisławska-Kloc S., Kilka uwag dotyczących konsekwencji naruszenia praw własności intelektualnej w znowelizowanej ustawie o szkolnictwie wyższym, „Białostockie Studia Prawnicze” 2015, z. 19.
- Szczotka J., Twórczość naukowa – czy autoplagerii jest plagiatem?, „Studia Iuridica Lublinensia” 2014, nr 23.
- Szawc A., Plagiat, „Monitor Prawniczy” 1996, nr 2.
- Wojnicka E., (w:) J. Barta (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. 13: Prawo autorskie, Warszawa 2007.
- Żywolewska K., Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym bez wypowiedzenia, (w:) K.W. Baran, Z. Góral (red.), *System Prawa Pracy*, t. XI: Pragmatyki pracownicze, Warszawa 2021.