

Prawo pracownika do uprawiania w stosunku pracy twórczości (artystycznej, naukowej, racjonalizatorskiej i wynalazczej)

1. Pojęcie twórczości pracowniczej i związane z nią wolności

W art. 15 ust. 1 lit. c Międzynarodowego Paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych¹ przewidziano prawo każdego do korzystania z ochrony interesów moralnych i materialnych, wynikających z wszelkiej twórczości naukowej, literackiej lub artystycznej, której jest autorem. Z kolei art. 13 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej² stanowi, że sztuka i badania naukowe są wolne od ograniczeń. Wolność akademicka jest szanowana. Natomiast przepis art. 73 konstytucji RP stwarza każdej osobie możliwość prowadzenia działalności twórczej (artystycznej, naukowej, technicznej – racjonalizatorskiej i wynalazczej), ogłaszania swoich wyników badań, nauczania oraz korzystania z dóbr kultury. Powyższy przepis łącznie z art. 54 Konstytucji RP, dotyczącym wolności wyrażania poglądów, stanowi konstytucyjną gwarancję ochrony praw pracowników-twórców.

Twórczość *sensu stricto* to niemajątkowe, indywidualne wartości świata, stanu życia psychicznego określonej osoby, związane z procesem czy efektem tego twórczego procesu³. Jest ona utożsamiana ze swoistego rodzaju procesem myślowym uzależnionym od różnorodnych determinantów psychicznych i wyobraźni człowieka⁴. Ta sfera działalności człowieka kwalifikowana jest jako sfera dóbr osobistych. Dobra te mają charakter niematerialny i obejmują wszystkie czynności, które związane są z procesami wytwarzania przez jednostkę określonego dzieła. Charakterystyka ta wskazuje na to, że za twórczą może być uznana wyłącznie

¹ Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

² Dz. Urz. UE C 303 z 2007 r., s. 1 ze zm.

³ Zob. M. Byrska, *Prawa na dobrach niematerialnych o charakterze intelektualnym w nowej Konstytucji*, maszynopis, Biblioteka Jagiellońska w Krakowie, s. 5; T. Kuczyński, *Twórczość artystyczna i wynalazcza jako kategoria prawa pracy. Wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3, s. 1213; L. Jaworski, *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 2003, *passim*.

⁴ Zob. J. Barta, R. Markiewicz (red.), *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 1995, s. 48.

jednostka ludzka (w tym pracownik)⁵. W piśmiennictwie słusznie wskazuje się, że pojęcie „twórczości” należy odnosić zarówno do procesu twórczego, jak i jego rezultatu, a dobrem osobistym twórcy nie jest sama twórczość, ale niemajątkowe, indywidualne wartości świata uczuć, stanu życia psychicznego określonej osoby⁶. Mamy tu więc do czynienia z twórczością rozumianą jako więź z konkretnym wytworem jego intelektu, jako cały dorobek danego twórcy oraz jako swoboda tworzenia⁷. W judykaturze stwierdza się m.in., że zakres przedmiotowy twórczości obejmuje szeroko rozumiane, indywidualne wartości związane z procesem działalności twórczej oraz z będącym jego wynikiem dorobkiem twórczym⁸. Oznacza to, że na gruncie dóbr osobistych chroniona jest wolność twórcy w zakresie rozwijania jego aktywności intelektualnej i autorstwo wyników tej działalności. Ochronie podlega tu twórczość jako proces, będący przejawem wolności człowieka, rozumiana jako twórczy i indywidualny przejaw wyobraźni twórcy, ustalony w jakiegokolwiek postaci, umożliwiającej zapoznanie się z nią przez osoby trzecie, w zakresie oryginalnego ujęcia, doboru, przedstawienia pewnych treści.

Na podstawie art. 73 konstytucji można wyróżnić pięć typów wolności:

- 1) wolność twórczości;
- 2) wolność badań naukowych;
- 3) wolność ogłaszania wyników działalności twórczej;
- 4) wolność nauczania;
- 5) wolność korzystania z dóbr kultury⁹.

Wolność ogłaszania wyników twórczości i badań nakłada na państwo obowiązek stworzenia takiego systemu rozpowszechniania wszelkich informacji i poglądów, który pozwoliłby na pozbawioną ograniczeń możliwość rozpowszechniania wyników badań w formie wybranej przez twórcę¹⁰. W państwie demokratycznym dopuszcza się bowiem wszelkie formy działalności twórczej, nawet wtedy, gdy efekt twórczego działania wiąże się z krytyką państwa, jego organów lub negatywnych zachowań społecznych.

Gwarancje związane z ochroną wyżej wymienionych wolności dotyczą osób fizycznych, w tym osób pozostających w zatrudnieniu¹¹. Istnieją specyficzne podmioty zatrudniające, które powołują do życia struktury organizacyjne specjalnie

⁵ Zob. M. Jabłoński, *Wolności z art. 73 Konstytucji RP*, [w:] B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s. 553554.

⁶ Zob. J. Barta, M. Markiewicz, *Ochrona dóbr osobistych w zakresie twórczości naukowej i artystycznej*, [w:] J.S. Piątkowski (red.), *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym. Zagadnienia wybrane*, Wrocław 1986, s. 135-136.

⁷ Por. A. Nowak-Gruca, *Twórczość i jej ochrona w świetle projektu książki pierwszej kodeksu cywilnego*, „Zeszyty Naukowe UE” 2016, nr 12, *passim*.

⁸ Zob. wyrok SA w Białymstoku z dnia 31 lipca 2012 r., I ACa 303/12, LEX nr 1220403.

⁹ Zob. M. Jabłoński, *op. cit.*, s. 562 i n.

¹⁰ Zob. M.A. Nowicki, *Europejska Konwencja Praw Człowieka. Wybór orzecznictwa*, Warszawa 1998, s. 326.

¹¹ Por. O. Gardulska, *Specyfika stosunku prawnego łączącego pracownika – twórcę z pracodawcą*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, R. 2003/2004, s. 213 i n.

w celu prowadzenia działalności artystycznej, naukowej, nauczania czy zapewnienia dostępu do dóbr kultury. Przykładowo charakter taki mają szkoły wyższe organizowane na zasadach wolności badań naukowych, wolności twórczości i wolności nauczania¹². Są to podmioty będące swoistego rodzaju organizacją wielu ludzi, których wykonywana praca oparta jest na przesłankach wolności twórczości artystycznej, naukowej, technicznej i wolności nauczania. Oparcie działalności szkoły wyższej jako osoby prawnej na zasadzie przyjętych tu wolności staje się jedynie potwierdzeniem uprawnień przysługujących każdemu człowiekowi. Stanowi to swoistą gwarancję, iż każdy, kto staje się pracownikiem uczelni lub innego podmiotu powołanego do życia w celu organizacji i zapewnienia warunków dla prowadzenia działalności twórczej, będzie zawsze wykonywał swoje obowiązki na podstawie przynależnych mu wolności. Należy zagwarantować wszystkim pracownikom szkół wyższych, którzy w prawnie określonych ramach organizacyjnych podejmować będą działalność twórczą, realizację tych wolności¹³.

2. Prawna ochrona twórczości pracowniczej jako dobra osobistego w prawie cywilnym i prawie pracy

Warto zauważyć, że w katalogu dóbr osobistych zawartym w art. 23 k.c. widnieje kategoria „twórczości” jako odrębne dobro osobiste. J. Błeszyński wyróżnił także inne dobra osobiste przysługujące twórcom, takie jak dobra sława dzieła oraz cześć twórcy utworu. Wskazał on, iż działania godzące w dobrą sławę dzieła przeważnie jednocześnie naruszają cześć autora¹⁴. Co istotne, naruszenie czci twórcy jako autora konkretnego dzieła nie musi mieć miejsca publicznie, ponieważ wystarczy, aby doszło do tego w obecności autora bądź nawet w jego nieobecności, z tym że sprawcy musi towarzyszyć zamiar, by informacja o naruszeniu dotarła do twórcy. Dobra sława dzieła oraz cześć pracownika-twórcy są nierozłącznie związane z dobrem osobistym, jakie stanowi twórczość pracownicza, dlatego też można uznać, iż powinny one zostać objęte ochroną na mocy art. 23 i 24 k.c.

Zgodnie z art. 23 k.c. w związku z art. 24 § 3 k.c. przepisy pozakodeksowe regulujące w swoisty sposób ochronę dóbr osobistych nie eliminują więc roszczeń wskazanych w kodeksie cywilnym¹⁵. Ochrona wynikająca z kodeksu cywilnego przysługuje każdemu podmiotowi, którego dobro osobiste zostało zagrożone bądź naruszone, a zasada *lex specialis derogat legi generali* nie ma tutaj zastosowania.

¹² Uchwała SN z 12 lutego 1998 r., III PZP 46/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 384.

¹³ Zob. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1991, s. 156164; zob. też: A. Chobot, *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975, s. 5 i n.; A. Szewc, *Dzieła naukowe i ich status w prawie autorskim*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 10, s. 24 i n.; J. Szwejca, *Ochrona dóbr osobistych twórców*, „ZNUJ. Prace z Zakresu Prawa Cywilnego i Własności Intelektualnej” 1985, nr 41, s. 185 i n.

¹⁴ Zob. J. Błeszyński, *Prawo autorskie*, Warszawa 1988, s. 126.

¹⁵ Zob. Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2011, s. 178.

Z treści art. 23 k.c. wynika, że dobra osobiste pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach, co oznacza, iż dobra osobiste są chronione nie tylko przez przepisy kodeksu cywilnego oraz inne przepisy zaliczane do prawa cywilnego, ale także przez przepisy należące do innych gałęzi systemu prawnego obowiązującego w Polsce, na przykład przez przepisy prawa karnego¹⁶.

Szczególne znaczenie dla ochrony dóbr osobistych pracownika-twórcy ma przepis art. 11¹ k.p., który statuuje jedną z podstawowych zasad prawa pracy, zgodnie z którą pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Wprowadzenie przez ustawodawcę do kodeksu pracy tej podstawowej zasady prawa pracy nie powinno być traktowane jako powtórzenie regulacji występujących w kodeksie cywilnym, ponieważ przepis ten stanowi odrębną podstawę ochrony dóbr osobistych, co jedynie potwierdza, iż system wartości i cech, które są wnoszone przez pracownika, zasługuje na szczególną ochronę także w ramach stosunku pracy¹⁷.

Mimo istnienia „genetycznego” związku między prawem pracy a prawem cywilnym powszechnie uznaje się, że prawo pracy stanowi odrębną od prawa cywilnego gałąź prawa. Warto podkreślić, że do czasu nowelizacji kodeksu pracy, która miała miejsce w 1996 r., można było powoływać się na art. 23 i 24 k.c. w związku z art. 300 k.p., ale na skutek wprowadzenia przez ustawodawcę art. 11¹ k.p. taki zabieg nie jest już konieczny. Obecnie art. 11¹ k.p. powinien być rozumiany na podstawie art. 23 k.c. jako inny przepis.

W związku z ustanowieniem art. 11¹ k.p. powstaje pytanie o relację tego przepisu do regulacji zawartych w art. 23 i 24 k.c. Z hierarchicznego usytuowania kodeksu cywilnego w systemie aktów prawnych wynika, że nie zajmuje on pozycji nadrzędnej w stosunku do innych ustaw¹⁸, dlatego też kodeks cywilny oraz kodeks pracy należy uznać za akty prawne równego rzędu. Ponadto należy również zauważyć, że w kodeksie pracy nie odnajdujemy bezpośredniego odesłania do art. 23 i 24 k.c.¹⁹ Faktem jest jednak, że regulacja ochrony dóbr osobistych w kodeksie pracy ma charakter niepełny²⁰. Powstaje więc pytanie, czy brak pożądanej regulacji można zakwalifikować jako lukę w obowiązującym prawie pracy. Z całą pewnością możemy mówić o luce aksjologicznej, natomiast należy odrzucić stwierdzenie, iż dany stan faktyczny nie został uregulowany przepisami prawa pracy. Lukę w prawie należy bowiem odróżniać od unormowania mającego charakter niepełny, fragmentaryczny, ponieważ taka regulacja nie stanowi podstawy do tego, aby

¹⁶ Por. S. Dmowski, R. Trzaskowski, [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 131.

¹⁷ Zob. T. Wyka, *Ochrona życia i zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 139.

¹⁸ Por. J. Preussner-Zamorska, *Prawo do autorstwa wynalazku*, Warszawa-Kraków 1974, s. 7.

¹⁹ Por. I. Boruta, *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8, s. 4; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 151.

²⁰ Zob. H. Szewczyk, *Prawo pracownika do godności (Uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, „Państwo i Prawo” 2001, nr 11, s. 41.

stosować przepisy kodeksu cywilnego²¹. Dany stan faktyczny uważa się za uregulowany przepisami prawa pracy zarówno wówczas, gdy został bezpośrednio unormowany przez określone przepisy, jak i wtedy, kiedy wyprowadzenie regulacji jest możliwe w drodze *analogiae legis* z innych przepisów prawa pracy²². Zatem *analogiae legis* na podstawie przepisów prawa pracy ma pierwszeństwo przed zastosowaniem odesłania z art. 300 k.p.

Sąd bądź inny organ rozstrzygający sprawę z zakresu prawa pracy nie będzie mógł zatem zastosować przepisów kodeksu cywilnego zamiast bądź obok określonych przepisów prawa pracy, przyjmując, że zastosowanie w danej sytuacji przepisów kodeksu cywilnego pozwoli uzyskać lepsze rezultaty²³. W piśmiennictwie słusznie więc zauważa się, że wymóg niesprzeczności jedynie z zasadami powoduje, iż granice odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego przez organy stosujące prawo zostały zawężone²⁴.

3. Twórczość pracownicza jako dobro osobiste

Warto zwrócić uwagę, że występujące w art. 23 k.c. pojęcie twórczości naukowej, artystycznej, wynalazczej i racjonalizatorskiej nie zostało sprecyzowane przez ustawodawcę, dlatego też jego konkretyzacja następuje przy udziale sądów oraz przedstawicieli nauki. Nieostrość tego terminu pozwala na dostosowanie jego treści do wciąż zmieniających się stosunków społecznych.

Należy stwierdzić, iż dobro osobiste w postaci twórczości obejmuje swym zakresem te wszystkie interesy osobiste twórcy, których ochrona nie została przewidziana w ustawie z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych²⁵. Prawo autorskie koncentruje się jednak przede wszystkim na ochronie rezultatu procesu twórczego autora, którym jest sam utwór w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Twórczość pracownicza stanowi natomiast dobro osobiste, które ze względu na swój charakter prawny odgrywa istotną rolę dla każdego pracownika jako autora, jednakże należy zwrócić uwagę na fakt, iż będzie ono miało szczególne znaczenie dla pracownika-twórcy, ponieważ jego dobro osobiste może zostać naruszone nie tylko przez osoby trzecie, ale również przez pracodawcę, współpracowników i inne osoby z nimi powiązane.

Nie sposób nie dostrzec jednak, że przepisy dotyczące „twórczości pracowniczey” pozostają w pewnej sprzeczności z podstawowymi założeniami prawa

²¹ Zob. B. Bury, *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów księgi III Kodeksu cywilnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 5, s. 230.

²² Zob. J. Skoczyński, [w:] Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 917.

²³ Por. D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 45.

²⁴ Por. K. Roszewska, *Klauzula niesprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy w odesłaniu z art. 300 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 6, s. 25.

²⁵ Dz. U. z 2019 r. poz. 1231.

własności intelektualnej opartego na koncepcji praw osobistych i wartości duchowych. Podstawowym zadaniem prawa autorskiego i wynalazczego jest bowiem ochrona interesów samego twórcy. Natomiast w odebraniu praw autorskich i wynalazczych twórcy na rzecz pracodawcy niekiedy upatruje się zerwania z tymi wartościami²⁶. Z drugiej strony zauważa się trudności związane z próbą objęcia stosunków pracy twórczej regulacją prawa pracy²⁷. W świetle przyjętych rozwiązań prawnych prawo do rezultatu pracy przysługuje bowiem pracodawcy. W związku z tym twórczość autorska wykonywana w warunkach pracowniczych może pozostawać w kolizji z podstawowymi założeniami prawa autorskiego: samodzielnością działania i prawem twórcy do wyniku pracy w postaci utworu lub wynalazku.

Zasady, w myśl których twórca decyduje o udostępnieniu przedmiotu intelektualnego do eksploatacji oraz gdy korzysta on z ochrony prawnej zarówno ze względu na swoje interesy osobiste, jak i majątkowe, odnoszą się także do zatrudnionych twórców, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej²⁸. Jak wiadomo, prawo do rezultatu pracy twórczej pracownika obejmuje trzy uprawnienia: prawa osobiste, prawa do korzystania z utworu lub wynalazku oraz prawo do wynagrodzenia²⁹. Prawa osobiste pracownika są niezbywalne i mogą powstać tylko na rzecz twórcy. Prawa te mogą być jednak ograniczone przez stosunek pracy, a zakres tego ograniczenia zależy od wielu czynników, m.in. rodzaju utworu, jego przeznaczenia, sposobu korzystania z dzieła itp.³⁰ W przypadku utworów artystycznych i naukowych zakres tego ograniczenia powinien być jednak możliwie jak największy.

Nie ulega wątpliwości, że ochrona dóbr osobistych pracownika-twórcy powinna w przyszłości odgrywać coraz większą rolę. Jak na razie bowiem przepisy prawa autorskiego są ukierunkowane przede wszystkim na ochronę rezultatów pracy twórczej, a nie ochronę samego procesu twórczości. Tymczasem z punktu widzenia ochrony praw i interesów pracownika niezwykle istotne jest prawo „pracownika twórcy” do swobodnego, bez przeszkód ze strony pracodawcy uprawiania w stosunku pracy twórczości artystycznej, naukowej, racjonalizatorskiej i wynalazczej³¹. W praktyce zdarzają się nierzadko przypadki, gdy kierownik jednostki organizacyjnej uczelni (przełożony), chcąc uniknąć konkurencji, zakazuje podwładnym w ogóle publikowania utworów naukowych lub też mają oni zgodę na publikowanie swych utworów tylko w jednym lokalnym periodyku ukazującym się pod jego redakcją.

W związku z tym tak istotne z punktu widzenia „pracownika-twórcy” jest poszanowanie jego dobra osobistego, jakim jest „wolność twórczości” przez podmiot zatrudniający przełożonych, współpracowników i osoby trzecie. Dotychczas przy tworzeniu poszczególnych instytucji prawa pracy w zasadzie nie pomyślano

²⁶ Zob. J. Barta, *Artystyczna twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988, s. 14.

²⁷ Por. J. Jończyk, *Wynalazki pracownicze*, „ZNUJ. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej” 1990, nr 56, s. 79 i n.

²⁸ Por. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości...*, s. 6 i n.

²⁹ Zob. T. Kuczyński, *Twórczość artystyczna...*, s. 16.

³⁰ *Ibidem*, s. 17.

³¹ Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 519 i n.

o skutkach, jakie może wyrzucić ich stosowanie w sferze dóbr osobistych. Odnosi się to w szczególności do zagadnień ochrony dóbr osobistych „pracownika – twórcy”, które mogą być zagrożone lub naruszone w związku z koniecznością poddania się przez niego prawnopracowniczo obowiązkowi stosowania się do poleceń przełożonych³². Z jednej strony przepisy prawa pracy dotyczą także poleceń związanych z wykonywaniem pracy twórczej, np. dotyczą wprowadzania zmian w utworze. Z drugiej zaś strony przepisy prawa autorskiego gwarantują twórcom szereg uprawnień i gwarancji w tym zakresie. Dlatego przepisy prawa pracy nie mogą być interpretowane w ten sposób, aby istotnie ograniczały swobodne uprawianie twórczości pracowników. Pracodawca nie może np. w drodze polecenia służbowego zakazać pracownikowi tworzenia i publikacji utworów czy też ograniczać ich publikowania tylko do jednego lokalnego periodyku. Nie może też w sposób nieuzasadniony wpływać na ich treść poprzez narzucanie twórcom pewnych rygorów w tym zakresie, których ten ostatni nie jest w stanie zaakceptować. Pracodawca nie może m.in. żądać od pracownika wykonania polecenia nakładającego na niego obowiązek podjęcia pracy nad nieakceptowanym przez pracownika tematem³³. Nie wolno mu też ingerować w treść utworu w kierunku nakłaniania pracownika do przyjęcia nieakceptowanych przez niego poglądów, czy też nieakceptowanych przez niego wyników jego badań bądź też ich fałszowania. Poprzez tego typu działania narusza on bowiem dobra osobiste „pracownika-twórcy”.

Ochrona twórczości w rozumieniu art. 23 k.c. polega między innymi na zapewnieniu twórcom wolności twórczej. Oznacza to, że pracodawca nie może zakazywać pracownikowi naukowego publikowania utworów naukowych, a ponadto nie powinien wpływać on w sposób nieuzasadniony na treść utworu oraz narzucać pracownikowi tematu utworu naukowego, ponieważ tego typu działania zostaną uznane za naruszenie prawa twórcy do uprawiania w stosunku pracy twórczości naukowej³⁴. Sam proces twórczy powinien być również pod prawną ochroną. Krytyka twórczości pracownika-twórcy może również w określonych przypadkach godzić w jego dobra osobiste. Krytyka taka zwykle ma miejsce w szkołach wyższych i dotyczy oceny twórczości oraz dorobku pracownika-twórcy. Oszczercza, nadmierna, bezpodstawna krytyka całości twórczości pracownika uczelni na ogół narusza dobra osobiste pracownika-twórcy. Przepis art. 23 k.c. stosuje się bowiem dla ochrony całego dorobku twórczego autora. Przykładami naruszenia twórczości rozumianej w powyższy sposób są nieuprawniona krytyka twórczości przez nieuzasadnione przypisanie jej zależności od twórczości innej osoby, a także podawanie niezgodnych z prawdą informacji w celu skompromitowania stosowanych przez autora metod pracy twórczej³⁵. Naruszeniem nie będzie jednakże działanie mieszczące się w ramach

³² Zob. T. Kuczyński, *Ochrona twórczości...*, s. 156-157.

³³ *Ibidem*, s. 158.

³⁴ Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 522-523.

³⁵ Por. A. Kopff, *Dzieło i jego twórca*, [w:] S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, Warszawa 1973, s. 31.

dozwolonej krytyki, ponieważ każdy może podjąć rzetelną i rzeczową krytykę w interesie społecznym bądź uzasadnionym interesie indywidualnym³⁶.

W pewnych sytuacjach nawet zezwolenie pracownika na rażące naruszenie jego dóbr osobistych w omawianym zakresie może okazać się nieważne w świetle art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Analogicznie zgoda rzeczywistych współautorów, niekiedy w pewnym stopniu wymuszona, na tzw. dopisanie się autora, który nie przyczynił się w sposób twórczy do powstania dzieła, nie może również stanowić okoliczności wyłączającej cechę bezprawności czynu³⁷. Również pominięcie nazwiska „pracownika-twórcy” przy jego publikacji może tylko wówczas nastąpić wbrew woli zatrudnionego autora, gdy rzeczywiście przemawiają za tym obiektywne i istotne interesy pracodawcy³⁸.

Zgodnie z ustawą o prawie autorskim i prawach pokrewnych autorskie prawa osobiste powstają dopiero z chwilą ustalenia utworu, dlatego też do tej chwili twórca przysługuje ochrona przewidziana w art. 23 k.c. Ochroną zostaną objęte także takie wytwory intelektualne, które nie zasługują na miano utworu na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych z innych powodów niż brak ustalenia, co potwierdza wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 5 marca 2004 r.³⁹ Sąd ten stwierdził, iż efekt twórczości zredukowany do krótkiej figury retorycznej jest na tyle ogólny, że posiada wartość idei, dlatego też nie stanowi przedmiotu prawa autorskiego, ponieważ traci cechę oryginalności, jednakże ochrona interesów osobistych twórców wartości niematerialnych została zapewniona przez ustawodawcę w art. 23 k.c. terminem twórczości. Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 marca 1973 r.⁴⁰ wskazał, że przemilczenie w opracowaniu naukowym, odnoszącym się do wyników konkretnych badań, wiadomości o tym, kto badania te zapoczątkował, prowadził, rozwinął i opracował, może w konkretnych okolicznościach zagrażać twórczości naukowej osoby, a nawet twórczość tę naruszać. Ma to miejsce w szczególności wtedy, gdy wspomniane przemilczenie jest tego rodzaju, iż według obiektywnych ocen pomniejsza cudzy dorobek naukowy lub dorobkowi temu zagraża. Sąd Najwyższy podkreślił, iż w tych wypadkach osobie przysługuje ochrona przewidziana w art. 23 i 24 k.c. Przytoczony wyrok potwierdza prawo twórcy do ochrony przeprowadzonych przez niego badań naukowych. Nierzadko zdarza się bowiem, że wielu znanych i prominentnych twórców świadomie pomija (przemilcza) wartościowy dorobek innych, mniej uznanych autorów, nie powołując się na ten dorobek, pomimo tego, że ewidentnie w swoich dziełach z tego dorobku korzysta. Na ogół osoby te unikają jakiegokolwiek odpowiedzialności. Tymczasem istnieje nakaz prawny powoływania się na czyjeś autorstwo przy korzystaniu z czyjejs pracy.

³⁶ Zob. J. Błeszyński, *op. cit.*, s. 126.

³⁷ Zob. J. Barta, *op. cit.*, s. 148.

³⁸ *Ibidem*, s. 149.

³⁹ Zob. wyrok SA w Krakowie z dnia 5 kwietnia 2004 r., I ACa 35/04, LEX nr 127302.

⁴⁰ Zob. wyrok SN z dnia 22 marca 1973 r., I CR 3/73, LEX nr 63268.

Kolejne problemy dotyczą w szczególności pracowników naukowych. Zupełnie inaczej pod względem aksjologicznym przedstawia się twórczość pracowników naukowych aniżeli choćby twórczość pracowników wykonujących pracę o charakterze technicznym, specjalistycznym czy użytkowym. W świetle art. 116 ust. 7 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁴¹ wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Osoba zatrudniona w uczelni i prowadząca działalność naukową, wyrażającą się głównie w prowadzeniu badań naukowych (osoba będąca pracownikiem badawczym lub badawczo-dydaktycznym), jest naukowcem, a więc jest też pracownikiem naukowym.

Można w praktyce zauważyć, iż niektóre inicjatywy pracodawców w postaci ingerowania w proces twórczy pracowników nauki mogą przynieść więcej szkód niż pożytku, ponieważ, jak wynika z doświadczenia, koncentrują się one głównie na wyznaczaniu różnorodnych środków (nie zawsze racjonalnych i skutecznych) służących różnym celom (również prywatnym ich pomysłodawców), niekiedy niemających wiele wspólnego z rozwojem nauki, tworzeniem wartościowych dzieł oraz z rozpowszechnianiem twórczości naukowej. Niestety dla wielu decydentów ważniejsze jest angażowanie czasu i energii pracowników-twórców w różne nieefektywne działania dotyczące jedynie realizacji samych środków, zapominając o celu, na którym powinien skupić się każdy pracownik-twórca, którym jest prowadzenie badań naukowych i publikowanie konkretnych rezultatów jego pracy twórczej. Nie służy to ochronie interesów takiego pracownika w postaci właściwej realizacji kompetencji twórczych, samorealizacji oraz rozwoju osobistego. W związku z tym pracownik naukowy jako twórca ma słuszne powody, aby chronić swoje prawa osobiste, skupić się na budowie swojego dorobku naukowego oraz rozwijać swą twórczość naukową.

Należy zauważyć, iż prawo pracownika-twórcy do integralności utworów jest w szczególności w przypadku stosunków pracy nieograniczone, o ile pracownik-twórca korzysta z niego w sposób zgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem utworów pracowniczych. Pracodawca nie może więc nadmiernie ingerować w proces twórczy pracownika naukowego i narzucać mu konkretnych środków (obowiązków) służących realizacji celu, jakim jest stworzenie w wyniku pracy twórczej utworu, ponieważ jest to sprzeczne z charakterem prawnym takiego stosunku zatrudnienia oraz ze szczególnym rodzajem wykonywanej przez pracownika-twórcę pracy. Tymczasem to komfort pracy, poszanowanie wzajemnych praw nabytych, wzajemne zaufanie i właściwe relacje międzyludzkie sprzyjają osiągnięciu dobrych wyników pracy, w tym zwłaszcza rezultatów aktywnej pracy twórczej. Nie wspomnę już o odpowiednio wysokich wynagrodzeniach za pracę.

⁴¹ Dz. U. z 2020 r. poz. 85.

4. Uwagi końcowe

Nie zawsze prawa autorskie pracownika-twórcy są respektowane przez pracodawcę, który z reguły zainteresowany jest szerokim wykorzystaniem rezultatów jego pracy twórczej, a mniej stworzeniem pracownikowi – twórcy odpowiednich warunków pracy wraz z godziwymi warunkami płacy. Co więcej, należy podkreślić, że interpretacja przepisów prawa pracy, w szczególności odnoszących się do uprawnień kierowniczych pracodawcy, nie powinna w znaczący sposób ograniczać swobody w zakresie twórczości zatrudnionych twórców, ponieważ pracownicy-twórcy z reguły posiadają odpowiednie kompetencje do wykonywania powierzonej im pracy twórczej. Z kolei pracodawcy niekoniecznie dysponują wiedzą pozwalającą na udzielanie rzeczowych instrukcji zatrudnionym twórcom, ponieważ głównym celem tych ostatnich jest wypracowanie jak najlepszych wyników, a to można osiągnąć przede wszystkim dzięki znacznemu zakresowi swobody twórczej i swobody doboru stosowanych w tym celu środków oraz elastycznym formom czasu pracy.

Z całą pewnością w przyszłości ochrona dóbr osobistych zatrudnionych twórców będzie coraz bardziej istotna, co wynika ze zwiększającego się znaczenia pracowników kreatywnych w budowaniu innowacyjnej gospodarki opartej na prowadzeniu badań naukowych oraz poszukiwaniu nowych rozwiązań. Nie ulega wątpliwości, że innowacyjność obecnie stanowi wyznacznik zdolności konkurencyjnej państwa na arenie międzynarodowej. Dlatego *de lege ferenda* prawo pracownika-twórcy do uprawiania w stosunku pracy twórczości powinno zostać zawarte w kodeksie pracy. Wymaga ono uregulowania ustawowego, które lepiej chroni prawa i interesy pracowników-twórców.

Bibliografia

- Barta J., *Artystyczna twórczość pracownicza a prawo autorskie*, Kraków 1988.
- Barta J., Markiewicz M., *Ochrona dóbr osobistych w zakresie twórczości naukowej i artystycznej*, [w:] J.S. Piątkowski (red.), *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym. Zagadnienie wybrane*, Wrocław 1986.
- Barta J., Markiewicz R. (red.), *Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 1995.
- Błęszyński J., *Prawo autorskie*, Warszawa 1988.
- Boruta I., *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8.
- Bury B., *Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów księgi III Kodeksu cywilnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 5.

- Byrska M., *Prawa na dobrach niematerialnych o charakterze intelektualnym w nowej Konstytucji*, Biblioteka Jagiellońska w Krakowie, maszynopis.
- Chobot A., *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975.
- Dmowski S., Trzaskowski R., [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.
- Gardulska O., *Specyfika stosunku prawnego łączącego pracownika-twórcę z pracodawcą*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” R. 2003/2004.
- Kopff A., *Dzieło i jego twórca*, [w:] S. Grzybowski, A. Kopff, J. Serda, *Zagadnienia prawa autorskiego*, Warszawa 1973.
- Jabłoński M., *Wolności z art. 73 Konstytucji RP*, [w:] B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002.
- Jaworski L., *Twórczość pracownicza. Prawo do utworu w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, Warszawa 2003.
- Jończyk J., *Wynalazki pracownicze*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej” 1990, nr 56.
- Kuczyński T., *Ochrona twórczości artystycznej według prawa pracy i ubezpieczenia społecznego*, Wrocław 1991.
- Kuczyński T., *Twórczość artystyczna i wynalazcza jako kategoria prawa pracy. Wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 3.
- Nowak-Gruca A., *Twórczość i jej ochrona w świetle projektu książki pierwszej kodeksu cywilnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie” 2016, nr 12.
- Nowicki M.A., *Europejska Konwencja Praw Człowieka. Wybór orzecznictwa*, Warszawa 1998.
- Preussner-Zamorska J., *Prawo do autorstwa wynalazku*, Warszawa-Kraków 1974.
- Radwański Z., Olejniczak A., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2011.
- Roszevska R., *Klauzula niesprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy w odesłaniu z art. 300 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 6.
- Skoczyński J., [w:] Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Szewc A., *Dzieła naukowe i ich status w prawie autorskim*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 10.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
- Szewczyk H., *Prawo pracownika do godności (Uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, „Państwo i Prawo” 2001, nr 11.
- Szwaja J., *Ochrona dóbr osobistych twórców*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Zakresu Prawa Cywilnego i Własności Intelektualnej” 1985, nr 41.
- Wyka T., *Ochrona życia i zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.

