

ANDRZEJ CHOBOT

PRAWO WYNAŁAZCZE A PRAWO PRACY wybrane zagadnienia

I. We współczesnym świecie trudno przecenić społeczno-ekonomiczne znaczenie postępu technicznego i wdrażania innowacji. Okazuje się bowiem, że w korzystniejszych warunkach znalazły się kraje, które nie oparły swego rozwoju na sprzedaży surowców i eksploatacji dużych bogactw naturalnych, lecz nastawiły się na czerpanie zysków z obrotu szeroko pojętą myślą twórczą, a zwłaszcza z handlu innowacjami technicznymi. Prawdopodobnie tę obserwujemy nie tylko w krajach wysoko rozwiniętych, jak RFN lub Japonia, lecz również w tzw. państwach nowo-uprzemysłowionych.

Ciekawym przykładem jest porównanie strategii krajów Azji (Korei Płd., Tajwanu, Singapuru czy Hongkongu) oraz Ameryki Łacińskiej (Brazylia, Wenezuela, Meksyk)¹. Pierwsze położyły akcent na wykorzystanie potencjału ludzkiego, skopiowanie i ulepszenie towarów bez kupna gotowych licencji, a zatem na myśl techniczną; drugie oparły rozwój na ogromnych bogactwach naturalnych i drogich licencjach kupowanych za środki uzyskane ze sprzedaży tych bogactw. Podobieństwo wyników naszej polityki gospodarczej lat 70-tych i wspomnianych krajów Ameryki Łacińskiej jest uderzające².

Centralne kierownictwo gospodarcze naszego kraju, zdając sobie sprawę ze znaczenia myśli twórczej dla ogólnej sytuacji gospodarczej państwa, spowodowało ustanowienie szeregu uprawnień mających „premiiować” zakłady pracy stosujące projekty wynalazcze. Art. 5 ust. 2 ustawy z 19 X 1972 r. o wynalazczości³ zobowiązuje Radę Ministrów do zapewnienia środków na rozwój wynalazczości, z których zakład może uzyskać pomoc w działaniu na tym polu. Paragraf 31, ust. 3 rozp. RM z 29 VI

¹ Porównania tego dokonuje S. Sołtysiński, *Postęp techniczny i wdrażanie innowacji w świetle projektu nowelizacji prawa wynalazczego*, Poznań 1984 (referat na sesję zorganizowaną w dniach 20 i 21 I 1984 r., poświęconą problematyce reformy gospodarczej) s. 22 i 23.

² Ibidem.

³ Tekst jedn. Dz. U. 1984 nr 33, poz. 177.

1984 r. w sprawie projektów wynalazczych⁴ przewidział natomiast, że w dziedzinie wynalazczości banki mogą dokonywać wypłat ze środków specjalnych (§ 31 ust. 1 rozp.) dla jednostek budżetowych w okresie przejściowym bez względu na stan środków na tym rachunku. Gdy wypłaty nie zostaną zrównoważone dochodami do końca roku, zwrotu dokonuje Minister Finansów z budżetu centralnego.

W art. 5, ust. 5 ustawy o wynalazczości przyznane zostały ulgi w podatku dochodowym oraz preferencje kredytowe z tytułu stosowania projektów wynalazczych⁵.

Nie bez znaczenia jest wreszcie art. 52, ust. 3 ustawy. Postanawia się w nim bowiem, że gdy uprawniony z patentu złoży oświadczenie o gotowości udzielenia licencji, ma prawo do uiszczenia opłat okresowych zmniejszonych o połowę.

Przepisy związane z reformą gospodarczą znoszą limity środków finansowych z zakresu opracowywania, oceniania i wdrażania projektów wynalazczości oraz wszelkich wynagrodzeń za projekty wynalazcze. Finansowanie tych prac i wynagrodzeń następuje z funduszu postępu technicznego i ekonomicznego lub zalicza się je na poczet kosztów działalności. Wynagrodzenia za projekty wynalazcze i pomoc techniczną wyłączone są z obciążeń na Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej, z opodatkowania podatkiem od płac i składki na Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Z tytułu przedsięwzięć w zakresie wynalazczości przysługują również ulgi w podatku dochodowym. Instrumenty te powodują zwiększenie zysku przedsiębiorstwa, które może go przeznaczyć na fundusz załogi lub zysk do podziału (w myśl przepisów szczególnych).

W celu aktywizacji działalności twórczej w zakresie techniki, prawodawca nasz ukształtował również uprawnienia majątkowe twórców korzystniej, niż w wielu innych państwach socjalistycznych. Jedynie w Polsce, na Węgrzech i w Bułgarii nie obowiązują ustawowe maksima wypłat. W NRD maksimum to wynosi 0,5 mln marek, w ZSRR 20 tys. rubli, a w Rumunii nie może przekroczyć 15 miesięcznych pensji twórcy⁶. Przywilej podatkowy został u nas utrzymany w odniesieniu do wszystkich wynagrodzeń za wynalazki pracownicze, niezależnie od wysokości wynagrodzenia. W większości krajów socjalistycznych obejmuje on niewielkie sumy. W Polsce (poza nią jedynie na Węgrzech i w NRD) z tytułu eksportu wynalazku za granicę twórca otrzymują pewien procent od wpływów eksportowych w walucie kontraktu. Wymienić można by szereg dalszych rozwiązań pozwalających pozytywnie ocenić naszą ustawę o wynalazczości i związane z nią przepisy wykonawcze.

⁴ Dz. U. nr 33, poz. 178.

⁵ Ulgi i preferencje są określone w przepisach odrębnych.

⁶ Dane z opracowania *Izobbrietatielskoje Pravo Stran — Czlenov CEW*, Moskwa 1982, s. 178-217, cyt. za: S. Sołtysiński, *Postęp*, przyp. 27.

Powstaje zatem pytanie: skoro jest tak dobrze de iure, to dlaczego jest de facto tak źle? Czy więc rozwiązań tego dylematu nie należałoby szukać poza ustawą o wynalazczości i przepisami do niej wykonawczymi, m. in. w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i szeroko pojętej polityki społecznej wobec twórców?

II. Rzeczywistej optymalizacji postaw pracowniczych wobec innowacji nie da się chyba u nas urzeczywistnić bez stworzenia szeroko pojętej optymalnej sytuacji życiowej twórców, przynajmniej tym, którzy się już wykazali określonym dorobkiem wynalazczym. Nie kto inny jak Karol Marks, pisząc o mierzeniu wartości pracy czasem społecznie niezbędnym na jej wykonanie, stwierdził, że najwięcej tego czasu wymaga działalność twórcza. Wymaga go ona tak wiele, że czas społecznie (i indywidualnie) niezbędny na stworzenie czegoś istotnie nowego jest wręcz nieproporcjonalnie większy aniżeli czas potrzebny na odtworzenie owej nowości. Teza Marksa znajduje potwierdzenie również w historii odkryć i wynalazków.

W życiu indywidualnym twórców jest to potwierdzenie wręcz szokujące. Edison na przykład, zabierając się do pracy nad elektrycznością, studiował zagadnienie stosowanego już powszechnie oświetlenia gazowego. Sprowadził książki, fachowe czasopisma, studiując dokładnie sposób otrzymywania gazu, przeprowadzenia go, sposób obliczania jego przepływu, rozdzielania, zużycie w miesiącach letnich i zimowych, ilość zużywanego gazu na głowę mieszkańca. Studiując robił notatki i rysunki. Zapisał tym sposobem 200 zeszytów o łącznej zawartości 40 tysięcy stron. Podobnie było przy ulepszaniu akumulatora ołowiowego i wielu innych wynalazkach. Efektywnie pracujący twórcy nie mieli dość czasu na sen czy nawet jedzenie⁷, nie mówiąc już o innych, mniej ważnych dla życia, sprawach.

W kontekście tych ustaleń uzasadniona będzie supozycja, że warunkiem sine qua non aktywizacji postaw pracowniczych w zakresie postępu technicznego jest stosunkowo większa aniżeli przy innej działalności ilość wolnego czasu. Idzie tu nie tylko o czas wolny od pracy, lecz przede wszystkim o czas wolny od obowiązków, których realizacja jest niezbędna dla życia człowieka i funkcjonowania jego rodziny. Obowiązki te bowiem będą realizowane z zasady przed powinnościami pracowniczymi. Wpływa to z naturalnej ich hierarchii⁸.

⁷ Edison np. pracował zarówno w ciągu dnia, jak i w nocy bez dłuższych przerw wypoczynkowych, śpiąc po kilkanaście lub kilkadziesiąt minut wówczas, gdy zakończył określony etap swej działalności bądź gdy zapadł w sen mimowolnie. Konstruktor teleskopu i odkrywca Urana Wiliam Herschel na swe osiągnięcia poświęcić musiał tyle czasu, że siostra, najwierniejszy towarzysz aż do ostatnich dni jego życia, musiała go karmić podczas pracy (zob. D. Dietz, *Historia wiedzy*, Warszawa 1936, s. 73). Przykładów przytoczyć można mnóstwo.

⁸ Zob. J. Schasching, *Soziologischen und Sozialphilosophischer Pluralismus*, w: *Naturordnung in Gesellschaft, Staat, Wirtschaft*, Innsbruck 1961, s. 212.

Ustalenia te nie pozostają bez znaczenia dla diagnozy dotyczącej przyczyn złej aktualnie w Polsce sytuacji w zakresie twórczości wynalazczej i wdrażania innowacji. Wiadomo przecież, że realizacja codziennych obowiązków poza pracą zajmuje u nas znacznie więcej czasu, niż w wielu innych krajach socjalistycznych, nie mówiąc już o wysoko rozwiniętych krajach zachodnich. Można więc mówić o tzw. polskiej „barierze czasu wolnego”, a może szerzej o „uciążliwości codziennego życia”. Jest ona szczególnie dotkliwa w zakresie twórczości, zwłaszcza wynalazczej.

W aktualnych warunkach nie jest łatwo proponować określone rozwiązania, lecz jasne jest, że powinny one zmierzać do stworzenia pewnego niezbędnego minimum komfortu psychicznego twórcom, którzy wykazali się już określonym dorobkiem. Idzie tu o wszelkie rozwiązania „odciążające” ich od problemów” codziennego życia, aż do ułatwień i ulg w uzyskiwaniu niezbędnych dóbr i usług, nawet dalej idących niż te, z których korzystają aktualnie pewne grupy pracownicze (łącznie z niepopularną odrębną siecią sklepów, punktów usługowych, prawem do nabywania towarów deficytowych itp.). Byłby to nakład stosunkowo niewielki wobec nieznaczonej ilościowo grupy osób⁹, a jakże opłacalny. W kierunku tym zdają się iść rozwiązania radzieckie w odniesieniu do czołówki twórców postępu naukowego i technicznego.

W obrębie prawa pracy należałoby postulować przede wszystkim ustanowienie prawa do znacznie wydłużonych corocznych urlopów wypoczynkowych, a także przysługujących w okresach kilkuletnich płatnych urlopów w wymiarze od połowy do jednego roku, w zależności od rozmiarów dorobku twórczego w dziedzinie wynalazczości. Niezależnie od tego, twórca powinien mieć prawo do płatnego urlopu na wykonanie określonych zadań w dziedzinie wynalazczości.

Rozważyć można by ustanowienie prawa do skróconego wymiaru czasu pracy z tytułu twórczości wynalazczej, przy niezmienionej wysokości wynagrodzenia, wymiaru połączonego z uelastycznieniem, przy czym skracanie i wydłużanie następowałoby z inicjatywy samego wynalazcy. Uelastycznienie form gospodarowania czasem jest dla efektywności pracy twórczej bardzo ważne.

Celowe byłoby przyznanie osobom o znacznym dorobku wynalazczym pierwszeństwa w zaspokajaniu przez zakład pracy ich potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych (art. 16 i 94 p. 8 k.p.). Wiadomo bowiem, że zakład obowiązany jest zaspokajać te potrzeby „w miarę posiadanych środków” (art. 94 p. 8 k.p.).

Wydaje się również uzasadnione przyznanie twórcom prawa (o cha-

⁹ O zjawisku elitaryzmu pracy twórczej zob.: A. Chobot, *Twórczość wynalazcza a umowa o pracę nad wynalazkami*, Poznań 1976, s. 23 i 24; tenże: *Zmiany stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1973, nr 3, s. 71, przyp. 11.

rakterze roszczeniowym) do odznaczeń, awansu i przeszerogowań w ramach stosunku pracy. Wzmocnienie ustanowionej już „powinności” z art. 5, ust. 3 ustawy o wynalazczości w odrębnym przepisie prawa pracy byłoby konsekwencją uznania, iż przejawianie twórczej inicjatywy jest „wzorcowym” wypełnianiem obowiązków pracowniczych.

Rozważenia wymagałaby również możliwość ujmowania jednorazowego wyrównania zarobków, o którym mówi się w § 39 ust. 2 rozp. RM z 29 VI 1984 r. jako szczególnej formy realizacji postanowienia art. 83, § 3 k.p., o czym będzie mowa w dalszych partiach artykułu. Stworzenie mocniejszego bodźca do nieukrywania projektów wynalazczych, które grożą wprowadzeniem nowej normy pracy, polegać mogłoby na nieobjęciu twórcy nową normą, jako że przekroczenie dotychczasowej normy jest „wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej”.

Wobec nonkonformizmu, drażliwości i częstokroć konfliktowego charakteru ludzie o szczególnych predyspozycjach twórczych będą w naszych układach społecznych osobami najczęściej niepożądanymi i nieakceptowanymi w społecznościach zakładowych, zakładającymi „błogostan” wielu grup społecznych i zawodowych. Nowe rozwiązanie techniczne dla jego wdrożenia musi pokonać barierę przekory i inercji przyzwyczajień, której działanie przejawiać się może w próbie wyeliminowania twórcy ze społeczności zakładowej. Należałoby więc zastanowić się, czy wynalazców nie trzeba objąć szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

Uwzględniając poczynione już spostrzeżenia oraz fakt, iż zakup towarów przeznaczonych do skopiowania, a następnie ulepszania, musi się wiązać z optymalizacją postaw pracowniczych wobec innowacji i to na masową skalę, można się zastanawiać, czy w takim wypadku nie należałoby traktować racjonalizacji, a nawet wynalazczości sensu stricto, jako powinności leżącej w sferze szeroko rozumianych obowiązków pracowniczych. A może wszelką twórczość uprawianą w ramach stosunku pracy trzeba by unormować jeszcze szerzej, niż to ma miejsce w NRD czy na Węgrzech, gdzie za nowatora może być uznany każdy pracownik zgłaszający w zakładzie użyteczne rozwiązania, bez względu na to, czy ma ono lub nie, charakter techniczny¹⁰. Taka regulacja wychodziłaby naprzeciw zarówno profesjonalistom, jak też odpowiadałaby potrzebie rozwijania inicjatywy i pomysłowości pracowników zatrudnionych w zasadzie do wy-

¹⁰ Tendencja do szerszego ujęcia racjonalizacji przejawia się również w art. 84 ustawy z 19 X 1972 r. o wynalazczości. Stwierdza się bowiem w nim, iż projektem racjonalizatorskim jest również rozwiązanie o charakterze organizacyjnym, tzn. „dotyczące organizacji pracy w zakresie stanowisk pracy albo przepływu materiałów i wyrobów w procesie wytwarzania wyrobów oraz świadczenia usług materialnych, ich obsługi, jeżeli umożliwiają one zwiększenie wydajności pracy lub pełniejsze wykorzystanie środków pracy bądź też przynoszą efekty w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub ochrony środowiska”.

konywania rutynowych czynności produkcyjnych¹¹. W trakcie prac nowelizacyjnych odrzucono wprawdzie projekt zmian podstaw prawa wynalazczego z 1972 r.¹², jasne jest także, że najdoskonalsze nawet przepisy nie poprawią sytuacji bez wielu działań organizacyjnych i gospodarczych. a przede wszystkim bez konsekwencji w realizowaniu określonej polityki gospodarczej, lecz mimo to problematyka twórczości (nie tylko wynalazczej) zasługuje na odrębne potraktowanie w prawie pracy.

W celu uświadomienia sobie tego w jakim stopniu potrzebne są zmiany stanu prawnego, potrzebna jest przede wszystkim odpowiedź na pytania jaki jest obecny zakres zainteresowania twórczością wynalazczą w tej gałęzi prawa, na czym polegają specyficzne cechy twórczości, w szczególności wynalazczej, rzutujące na potrzebę odrębnego jej potraktowania.

III. Na pierwsze z postawionych pytań trudno udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Sytuacja jest prostsza, gdy praca nad projektem wynalazczym jest przedmiotem głównego obowiązku składającego się na treść stosunku pracy, zwłaszcza jeśli taka powinność powstała z mocy wyraźnych postanowień umowy o pracę. Może ona również wynikać z klauzuli autonomicznej wprowadzonej do tej umowy albo też w sposób instrumentalny, tj. ze wskazania w umowie o pracę takiego rodzaju czynności, z którymi „z istoty” łączy się konieczność twórczości w dziedzinie techniki,

Zauważmy jednak, że umowa o pracę nad wynalazkiem lub nawet nad projektami racjonalizatorskimi zawierana bywa w praktyce rzadko. Nie ma bowiem u nas „fabryk wynalazków”, analogicznych do edisonowskiej wytwórni patentowalnych rozwiązań technicznych. Najczęściej idzie o rozwiązywanie zagadnień określonego typu, o osiąganie określonych parametrów niezależnie od tego, czy będą one spełniały wymóg nowości i nieoczywistego wynikania ze stanu techniki. Twierdzi się nawet, że dyskusyjne jest zwiększanie zapłaty w zależności od liczby wynalazków do-

¹¹ Patrz: M. Staszów, *Przed nowelizacją*, Nowator 1982, nr 2, s. 6. W kwestii wynalazczości pracowniczej ukazało się ostatnio kilka opracowań. Do najnowszych należy studium M. Staszowa *Prawa majątkowe wynalazcy-pracownika*, Studia Iuridica Silesiana 1984, nr 9. W aspekcie prawa pracy zagadnienie to ujmowali już stosunkowo dawno: J. Jończyk, *Sytuacja prażona pracownika podejmującego pracę nad pracowniczym projektem wynalazczym*, Studia Prawnicze 1971, z. 28, s. 136; A. Chobot, *Niektóre zagadnienia prawa do pracy wdrożeniowej w polskim systemie prawnym*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1973, z. 4; tenże: *Twórczość wynalazcza*, a ostatnio W. Sanetra w: *Problemy prawa wynalazczego i patentowego*, pod red. M. Staszowa, Katowice 1980; T. Kuczyński, *Odpowiedzialność pracownika z tytułu wynalazczości i racjonalizacji*, w: *Odpowiedzialność pracownika*, (Materiały XI Zimowej Szkoły prawa Pracy, Karpacz marzec 1984), Wrocław 1984, s. 154 - 168.

¹² Wobec natłoku pracy i kosztu radykalnych reform odrzucono w szczególności koncepcję dwóch odrębnych aktów prawnych: jednego poświęconego prawu patentowemu i drugiego dotyczącego racjonalizacji.

konanych przy okazji rozwiązywania określonego problemu technicznego i techniczno-ekonomicznej wartości takich wynalazków, gdyż zaplecze naukowo-badawcze realizuje zadanie wyznaczone w kontrakcie, a jednostka zamawiająca określa rozwiązanie pewnego problemu bez wskazania ilości wynalazków. Nie jest ona zainteresowana ilością dokonanych wynalazków, tylko realizacja złożonego zamówienia. Podejście takie, choć najczęstsze w praktyce, jest jednak wyrazem niedoceny wartości tkwiących w samej nowości lub nieoczywistości wynikania ze stanu techniki rozwiązania danego zagadnienia technicznego. Typową jest więc sytuacja, w której podstawowy obowiązek świadczenia pracy określonego rodzaju nie dotyczy *expressis verbis* dokonywania wynalazków lub projektów racjonalizatorskich.

Jeśliby jednak zawarto taką umowę o pracę, której zasadniczym celem jest twórczość wynalazcza, to powstają wówczas problemy specyficzne, nie występujące przy pracach innego rodzaju. Wpływa to z dwójakiego rodzaju przyczyn. Pierwsze wiąże się z tym, że istotą stosunku pracy jest m. in. zawłaszczanie wytworów przez podmiot zatrudniający, a zasadniczą cechą twórczości, w tym wynalazczej jest zawłaszczanie ich przez twórcę, dla którego są one przedmiotem praw osobistych. Ta właściwość twórczości harmonizuje z poczuciem słuszności i sprawiedliwości, które przemawiają za tym, aby pracownik-wynalazca, tworzący bogactwo, uzyskiwał w ten lub inny sposób korzyści ze swego wynalazku. Z drugiej jednak strony za przysługiwaniem pracodawcy prawa do efektu twórczości wynalazczej przemawia cel stosunku pracy, jak też interes gospodarki narodowej. Podmiot zatrudniający (a nie pracownik) bowiem ma z reguły możliwość bardziej optymalnego eksploataowania wynalazku czy projektu racjonalizatorskiego. Powstaje zatem konflikt, który musi być kompromisowo rozwiązany. Znamienne jest, że w systemach prawnych, w których sądy rozwiązywały go w oparciu o tzw. ogólne zasady prawa przyjmowano często reżim współodpowiedzialności pomiędzy pracownikiem-wynalazcą i jego pracodawcą¹³.

Z charakteru twórczości wynalazczej wynika zatem, że specyficznie kształtuje się zasada świadczenia pracy wynalazczej „na rzecz zakładu pracy”. Znajduje to wyraz — na gruncie ustawy z 19 X 1972 r. — przede wszystkim w regulacji prawa do patentu, przysługującego zakładowi pracy. Jeśli skorzysta z tego prawa, wówczas przysługuje mu wyłączne korzystanie z wynalazku w sposób zarobkowy lub zawodowy na całym obszarze państwa. Zatem „zawłaszczenie” części majątkowego rezultatu

¹³ Reżim współwłasności nie był jednak rozwiązaniem szczęśliwym w prawie własności przemysłowej, a kwentiones mixtes były ostro krytykowane w doktrynie. W kwestii wspomnianego orzecznictwa zob.: D. Roubier *Droit de la propriété industrielle*, T. 2, Paris s. 197; „*La copropriété des brevets*”, Lyon 1972; M. Roux, *Les inventions de salariés*, Paris 194. Ustawa z 13 VII 1978 r. nie przyjęła koncepcji współwłasności.

pracy pracownika jest uzależnione od skorzystania z prawa do patentu, czyli także do zgłoszenia wynalazku. Nieco inne, choć podobne rozumowanie przeprowadzić można w odniesieniu do twórczości racjonalizatorskiej.

Powstaje jednak pytanie, co dzieje się w sytuacji, gdy jednostka gospodarki społecznej nie zgłosi wynalazku, gdyż jest to np. nieuzasadnione ze względów gospodarczych, a twórca wynalazku nie skorzysta z przyznanego mu prawa do jego zgłoszenia? Czy zgodnie z ogólną zasadą, rządzącą stosunkami pracy, zostanie on „zawłaszczony” przez podmiot zatrudniający? Analogiczne pytanie powstaje w razie niezgłoszenia wynalazku dokonanego w wyniku umowy o pracę nad wynalazkami w przedsiębiorstwie nieuspołecznionym. Odpowiedź musi być negatywna. W odróżnieniu od świadczenia pracy „na rzecz” zakładu, wynalazek ten będzie stanowił dobro osobiste pracownika, a jego ochrona opiera się wówczas na konstrukcji prawa do wynalazku, znajdując też uzasadnienie w przepisach kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych. Na tle tej sytuacji powstają również skomplikowane problemy z zakresu prawa autorskiego¹⁴.

IV. Inny problem zasadniczej natury wiąże się z takim sformułowaniem ustawowej definicji twórczości wynalazczej, a więc bez twórczości racjonalizatorskiej, że jej elementem jest samodzielność. Twórczość ta posiada swą ustawową definicję i to zarówno w aspekcie czynnościowym (art. 5 ust. 1 ustawy), jak też w aspekcie wytworu (art. 10 ustawy). Ze względu na wymóg nowości, a zwłaszcza nieoczywistości wynikania ze stanu techniki, brak algorytmów działania i nieznanomość rezultatów twórczości wynalazczej, rozwiązanie zagadnienia technicznego musi (w teptycznym sensie tego słowa) być dokonane samodzielnie. Samodzielność bowiem rozwiązania jest warunkiem koniecznym i zarazem wystarczającym jego nowości subiektywnej. Natomiast nowość subiektywna jest z kolei warunkiem koniecznym nowości obiektywnej. Niesamodzielne rozwiązanie nie będzie też zasadniczo spełniać wymogu nowości formalnej, jeśliby przyjąć jej koncepcję.

Samodzielność twórcy w dokonywaniu wynalazku łączy się też z wymogiem nowości w ten sposób, że treść nowego rozwiązania technicznego jest nieznana stawiającemu zagadnienie, niezależnie od tego, czy będzie nim twórca, czy inna osoba. Owa nieznanomość rozwiązania jest właśnie przyczyną podjęcia pracy. Rozwiązanie może być natomiast dokonywane

¹⁴ Wprawdzie ustawy zwykle stwierdzają, że wynalazcy przysługuje tylko prawo do autorstwa, a w krajach należących do Związku paryskiego wiadomo jeszcze, że „wynalazcy przysługuje prawo do tego, aby był on wymieniony w patencie jako wynalazca”, lecz zasada ta doznaje wyjątków w tych krajach, w których ustawa uznaje tzw. wynalazki zakładowe. Szerzej zob.: A. Chobot, *Twórczość wynalazcza*, s. 124, a także 38 i n.

według dyrektywnych wskazań innej niż twórca osoby, jeśli zna ona sposób jego dokonania i dlatego wskazuje wykonawcy jak ma pracować. Jednak wówczas osoba ta byłaby twórcą, a wykonawca jedynie osobą udzielającą pomocy.

Samodzielności wymaga zwłaszcza nieoczywistość wynikania rozwiązania ze stanu techniki. Praca niesamodzielna wykonywana może być tam, gdzie istnieją algorytmy działania znane kierującemu dyrektywnie daną pracą. Nie może być wykonywana w braku tych algorytmów, gdy nie wiadomo jak szukać, by osiągnąć rezultat. Wtedy trzeba zdać się na samodzielną, osobistą twórczość rozwiązującego zagadnienie. Jest to jedyne sensowne rozwiązanie.

Konieczność samodzielności przejawia się w swoistych problemach kierowania twórczą pracą wynalazczą czy badawczą. Warunkiem koniecznym funkcjonowania zespołowej pracy twórczej jest niedyrektywne¹⁵ kierownictwo. Jeżeli kierownik zespołu ograniczy się do kierowania sprawami organizacyjno-administracyjnymi, związanymi z obsługą badań, wówczas nie staje się twórcą rozwiązania, lecz nie kieruje również pracą twórczą. Natomiast jeśliby dyrektywnie wskazał sposób rozwiązania, wówczas stałby się jego wyłącznym twórcą. Jednak gdy będzie sprawował tzw. kierownictwo naukowe, to nie niweczy przez to autorstwa pracowników kierowanych ani też sam nie staje się współtwórcą, choć może nim zostać, gdy udzielając konsultacji i pomocy przekroczy trudno uchwytnie niezbędne minimum.

Samodzielność twórcy przy rozwiązywaniu zagadnień technicznych nie wyłącza możliwości podporządkowania administracyjno-organizacyjnego, a także w zakresie technicznej obsługi twórczości wynalazczej, gdyż nie dotyczy ono w zasadzie sposobu wykonywania pracy.

W świetle poczynionych ustaleń wyłania się problem stosunku przepisów kreujących ustawową definicję twórczości wynalazczej względem art. 100, § 1 k.p., stanowiącego podstawę rekonstrukcji zasady podporządkowania pracownika. Ustosunkowanie się do tego problemu wymaga stwierdzenia, że podporządkowanie jest zasadą, od której przewidziano wyjątki. Wspomnijmy tu chociażby niezawisłość sędziowską czy opiniowanie przez radcę prawnego¹⁶. Istnieje też szereg innych prac samodzielnych¹⁷.

Zaliczenie pracy wynalazczej, świadczonej w ramach umowy o pracę, do prac samodzielnych nie jest jednak tak wyraźnie uzasadnione, jak ma to miejsce w odniesieniu do pozostałych prac tego typu. Uchylenie

¹⁵ W tej kwestii patrz: A. Chobot, *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975, rozdział I i II. Patrz też: A. Matejko, *Kierowanie pracą twórczą*, w: *Socjologia kierownictwa*, Warszawa 1969, s. 209 i n.; tegoż: *Kierowanie pracą zespołową w nauce*, Warszawa 1967.

¹⁶ Szerzej: A. Chobot, *Twórczość wynalazcza*, s. 32.

¹⁷ Ibidem.

podporządkowania w tych ostatnich przypadkach następuje co prawda w ustawach szczególnych, lecz tradycyjnie zaliczanych w całości do prawa pracy. Natomiast ustawa z 19 X 1972 r. należy w swej zasadniczej części do innej gałęzi prawa.

Jednakże art. VII przepisów wprowadzających kodeks pracy stanowi, że przepisy tego kodeksu nie naruszają m. in. ustawy z 19 X 1972 r., a zatem stwierdza, że niektóre przepisy tej ustawy ustanowią *lex specialis* wobec kodeksu pracy. Z tego właśnie względu zamieszczono tę normę wśród postanowień dotyczących ustaw regulujących szczególne stosunki pracy, jak — na przykład — Karta praw i obowiązków nauczyciela lub ustawa o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej itp., niewątpliwie należących do systemu prawa pracy.

Treść art. VII nie ogranicza się więc do postanowienia, że kodeks pracy nie uchyla żadnego z przepisów ustawy o wynalazczości, dotyczącego wyraźnie lub pośrednio materii uregulowanych również kodeksem ale stanowi jednocześnie, że przepisy tej ustawy stosuje się przed przepisami kodeksowymi, a kodeks tylko w sprawach nie unormowanych w tej ustawie.

Ustawowa definicja twórczości wynalazczej, implikująca wymóg samodzielności twórcy, zawarta jest zatem w utrzymanej w mocy ustawie szczególnej z 19 X 1972 r., której kodeks — z mocy swoich przepisów wprowadzających — nie narusza. Dlatego art. 10 tej ustawy staje się *ex lege* koniecznym elementem umowy o pracę wynalazczą i kodeks pracy znajduje do tej umowy zastosowanie tylko w zakresie nie unormowanym — między innymi — w tym przepisie (wniosek z art. 5 k.p.).

Ponieważ z przepisu ustawy wynika wymóg samodzielności¹⁸ twórcy, zatem stosunek między nim a ewentualnym kierownikiem został unormowany. Nie będzie miał tu zastosowania art. 100, § 1 k.p., dotyczący stosowania się do poleceń przełożonych. Mimo dyskusyjności takiego rozwiązania problemu, żadna inna propozycja nie wydaje się bardziej uzasadniona.

V. Z samodzielnością wiąże się też konieczność specyficznego ujęcia problematyki ryzyka, a z twórczym charakterem pracy szczególny stopień osobistego charakteru świadczenia. Sprawy te zostały cmówki e szerzej w innym opracowaniu¹⁹.

Dodatkowe problemy wiążą się również z wynagrodzeniem z tytułu twórczości wynalazczej. Wprawdzie w wielu przypadkach nie będzie ono

¹⁸ Wprawdzie art. 10 ustawy formułuje definicję twórczości wynalazczej w płaszczyźnie jej rezultatu, lecz jest to również typowy sposób określania przedmiotu świadczenia ze stosunku pracy. Przekonywająco uzasadnił to A. Kijowski, *Przedmiot pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1977, z. 1. Szersze uzasadnienie wymogu samodzielności twórcy: zob. A. Chobot, *Twórczość wynalazcza*, s. 33, 34, 18 - 31.

¹⁹ Ibidem, s. 34 - 36, 37, 38, 124 i 125.

przedmiotem prawa pracy²⁰, lecz w razie objęcia twórczości wynalazczej podstawowym obowiązkiem pracowniczym reżimy prawa cywilnego i prawa pracy mogą się zazębiać. Wynika to chociażby z art. 22, ust. 2, a także z art. 103 ustawy. Przepisy te świadczą, że wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę może stanowić ekwiwalent za dokonywanie projektów wynalazczych, lecz jeżeli byłoby ono rażąco niskie w stosunku do korzyści uzyskiwanych przez przedsiębiorstwo „pracownik (podkr. — A. Ch.) może żądać odpowiednio podwyższonego wynagrodzenia”. Gdyby natomiast pracownik-wynalazca zawarł umowę o pracę z j.g.u., to w każdym przypadku, gdy „wynagrodzenie określone w umowie o dokonanie pracowniczego projektu wynalazczego jest niższe niż wynagrodzenie, jakie przysługiwałoby na podstawie przepisów art. 98-102 (ustawy — A. Ch.), twórca projektu ma prawo do wynagrodzenia ustalonego w tych przepisach”. W szczególnym przypadku wynagrodzenie za pracę może więc być ustalane na zasadach przewidzianych w prawie wynalazczym, co nie musi odebrać temu wynagrodzeniu charakteru pracowniczego.

W odniesieniu do niektórych kategorii pracowników opracowujących projekty racjonalizatorskie wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę jest ekwiwalentem za twórczość wynalazczą na mocy postanowień § 35 ust. 2 rozporządzenia. Dotyczy to: kierowników j.g.u. i ich zastępców — jeżeli przedmiot dokonanego projektu należy do zakresu działalności tej jednostki; pracowników wykonujących prace naukowo-badawcze i rozwojowe — jeżeli przedmiot dokonanego projektu racjonalizatorskiego jest objęty planem zadań przydzielonych do wykonania komórce organizacyjnej, w której są cni zatrudnieni; a także pracowników inżynieryjno-technicznych i innych równorzędnych — jeżeli projekt racjonalizatorski został dokonany w wyniku wydania przez przełożonego jednostkowego polecenia w sprawie wykonania konkretnego zadania.

Odpowiednie postanowienia dotyczące braku specjalnego (poza pracowniczym) prawa do wynagrodzenia za projekty racjonalizatorskie o charakterze organizacyjnym zawiera § 36. Nie przysługuje ono nie tylko kierownikowi j.g.u. i jego zastępcom, lecz również pracownikom służby organizatorskiej, jeżeli projekt dotyczy rozwiązania organizacyjnego w danej jednostce. Prawo to nie przysługuje ponadto: kierownikom komórek organizacyjnych jednostki gospodarki uspołecznionej — jeżeli projekt dotyczy spraw organizacyjnych kierowanej komórki; innym zaś pracownikom — jeżeli projekt został dokonany w wyniku polecenia służbowego.

Można więc sformułować wniosek, że wynagrodzeniem za projekt racjonalizatorski jest w tych sytuacjach płaca uzyskiwana z tytułu umowy o pracę, ponieważ dokonywanie takich projektów mieści się w zakresie pracowniczego obowiązku wykonywania uzgodnionych czynności, któ-

²⁰ Takie stanowisko zajmuje, jak się zdaje, min. Sąd Najwyższy w analizowanej dalej szczegółowo uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 22 XI 1974 r. III PZP 35/74, OSPiKA 1975 nr 11, poz. 481 z aprobowaną glosą S. Dalki.

re są tak określone, iż wynika z nich powinność twórczości racjonalizatorskiej na powierzonym pracownikowi odcinku działalności zakładu pracy.

Pracowniczy charakter wydaje się mieć również prawo twórcy projektu do jednorazowego wynagrodzenia (wyrównania) w wysokości dziesięciokrotnej różnicy między jego miesięcznym zarobkiem wynikającym ze stosowania poprzedniej normy a zarobkiem wynikającym z zastosowania nowej normy, jeżeli w wyniku stosowania projektu wynalazczego została wprowadzona nowa norma pracy (§ 39, ust. 2 rozp.).

Wprawdzie obok poglądu zaliczającego omawiane wyrównanie do wynagrodzeń za pracę²¹, wyrażane jest również zapatrywanie, iż wyrównanie to należy zaliczyć do wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze²², lecz zauważmy, że cel art. 83, § 3 k.p. jest analogiczny jak cel § 39, ust. 2. Skoro wspomniany przepis kodeksowy postanawia, że „przekroczenie norm pracy nie stanowi podstawy do ich zmiany, jeżeli jest ono wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej”, to można rzec, iż celem obu przepisów jest stworzenie bodźca do nieukrywania możliwości zwiększenia wydajności pracy, która grozi wprowadzeniem nowej normy pracy. O ile art. 83 § 3 k.p. dotyczy wszelkich możliwości, o tyle § 39, ust. 2 rozporządzenia jedynie możliwości poprzez wdrożenie projektu wynalazczego. W kontekście postanowień art. 83, § 3 k.p., dążenia do urzeczywistnienia jego celu, a także dążenia do aktywizacji postaw pracowniczych wobec innowacji można by się zastanawiać, czy wdrożenie projektu winno stanowić podstawę zmiany norm pracy wobec twórcy. W aktualnej sytuacji gospodarczej należy bowiem szukać wszelkich możliwych środków stymulowania twórczości wynalazczej.

Na „styku” z prawem pracy mieszczą się niektóre zagadnienia związane z nagrodami z tytułu twórczości wynalazczej²³. Za przejawianie inicjatywy wynalazczej można przyznać pracownikowi zarówno nagrody i wyróżnienia przewidziane w art. 106 k.p., jak i w przepisach ustawy o wynalazczości (art. 111, ust. 2 i 3). Twórczość wynalazcza winna być kwalifikowana jako wzorowe wypełnianie obowiązków i przyczynianie się do wykonywania zadań zakładu pracy w dziedzinie postępu technicznego i organizacyjnego²⁴. Art. 105 określa podstawy przyznawania nagród

²¹ Np. A. Szewc, *Wynalazki pracownicze w prawie polskim*, Warszawa 1976, s. 101 i n.

²² S. Sołtysiński, *Prawo wynalazcze — komentarz*, Warszawa 1975, s. 273.

²³ W świetle art. 5 ust. 3 ustawy oraz art. 105 k.p. nagrody za twórczość wynalazczą mogą być przyznane nie tylko na podstawie ustawy z 19 X 1972 r., lecz również na podstawie art. 105 i n. k.p. Wydaje się, że nawet gdy nagrodę przyznano na podstawie ustawy o wynalazczości znajdzie zastosowanie art. 107 § 2 k.p. stwierdzający, że odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

²⁴ J. Jończyk, *Miejsce pracy twórczej w kodeksie pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1974, nr 8/9.

pracownikom. Kierownik zakładu pracy powinien mieć też świadomość, że wobec socjotechnicznej nieprzydatności kar w dziedzinie twórczości, nagrody spełniają tu rolę bardziej doniosłą niż przy działalności innego rodzaju. Pamiętać należy, iż nagrody przyznawane na podstawie wspomnianych przepisów ustawy o wynalazczości według wielu znawców przedmiotu mają charakter roszczeniowy. W takim ujęciu nie miałyby one charakteru nagrody w rozumieniu prawa pracy. Pewne różnice zachodzą również w kręgu osób „uprawnionych” do nagrody. W prawie pracy są to wszyscy pracownicy, którzy spełniają warunki określone w art. 105 k.p., a w prawie wynalazczym osoby te zostały ściśle określone w § 35, ust. 2, § 36 oraz § 44, ust. 2 i 6 rozporządzenia wykonawczego.

Zauważmy wreszcie, że — w myśl § 44, ust. 1 rozp. — osobom, które na podstawie umowy zawartej z jednostką gospodarki uspołecznionej udzieliły pomocy osobom pracującym nad projektami wynalazczymi lub twórcom projektów wynalazczych, wypłaca się wynagrodzenie m. in. według zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dotykamy tu już sytuacji prawnej pracowników podejmujących pracę nad projektem wynalazczym poza zakresem podstawowego obowiązku wynikającego z umowy o pracę. Powstają wówczas dodatkowe problemy, chociaż nie ulega wątpliwości, że takie projekty będą również pracowniczymi. Według art. 20, ust. 1 ustawy o wynalazczości, wynalazkiem pracowniczym bowiem jest projekt dokonany przez twórcę w wyniku zlecenia lub przy pomocy jednostki gospodarki uspołecznionej albo przez pracownika tej jednostki w zakresie jej działalności i w związku z jego zatrudnieniem w tej jednostce²⁵.

VI. Jeśli określając rodzaj pracy nie przesadza się, czy i w jakim zakresie pracownik będzie zobowiązany do świadczenia twórczej pracy wynalazczej, to powstaje pytanie, czy praca taka leży w sferze powinności lub uprawnień pracowniczych, a zatem jest bądź nie jest unormowana prawem pracy. W uzasadnieniu do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 22 XI 1974 r.²⁶ podjęta została próba odpowiedzi na te pytania, jakkolwiek na marginesie oceny charakteru roszczenia o wynagrodzenie. Skład orzekający nie mógł się tu zdecydować na przyjęcie jednoznacznego poglądu w kwestii interpretacji zwrotu, iż „racjonalizację należy traktować jako masową inicjatywę twórczą rzesz pracowników i wyraz ich twórczego stosunku do pracy”. Stwierdził on jednak, że „praca nad pracowniczym projektem wynalazczym (racjonalizatorskim) ma cechy właściwe dla obowiązków pracowniczych w szerokim znaczeniu — takich jakie wynikają z socjalistycznej koncepcji roli pracownika w zakładzie pracy. Jak bowiem wynika z przepisów kodeksu pracy, należyte

²⁵ Wynalazki te będą pracowniczymi niezależnie od tego, czy pracownik jest twórcą lub współtwórcą wynalazku.

²⁶ Wspomniana uchwała SN była już cytowana w przypisie 20.

wykonywanie obowiązków pracowniczych nie może ograniczać się tylko do wykonywania wyraźnie zleconych i wymaganych czynności, lecz także powinno przejawiać się w pełnym wykorzystaniu czasu pracy, inicjatywy i zdolności pracownika dla dobra zakładu pracy".

Sąd Najwyższy bliski jest tu pogładowi, iż obowiązek twórczości wynalazczej wywodzić należy z przepisów kodeksu pracy. Skoro „praca nad pracowniczym projektem wynalazczym ma cechy właściwe dla obowiązków pracowniczych w szerokim znaczeniu”, gdyż w myśl „przepisów k.p. należyte wykonywanie obowiązków nie może ograniczać się tylko do wykonywania wyraźnie zleconych i wymaganych czynności”, to celowa jest rekonstrukcja pracowniczego obowiązku pracy twórczej, w szczególności wynalazczej. Zwrot „obowiązki pracownicze w szerokim znaczeniu” interpretować można jako odesłanie do ogólnej klauzuli pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy albo jako zwrócenie uwagi, że twórczość ta jest wynikiem wysiłku świadczonego dodatkowo, który powinien być dodatkowo honorowany.

Z tym nurtem rozumowania sprzeczne wydaje się stanowcze stwierdzenie, że „pracownik nie jest zobowiązany do pracy nad dokonaniem projektu wynalazczego i zakład pracy nie może od niego żądać tego w ramach wykonania obowiązków przewidzianych w umowie o pracę”. Można je jednak traktować jako wyraz poglądu, iż zakład pracy nie ma możliwości realizacji tego obowiązku przez stosowanie sankcji negatywnych, nie może więc uczynić użytku z kompetencji represyjnych w celu wyegzekwowania od pracownika realizacji obowiązku twórczości wynalazczej (zobowiązanie o charakterze zbliżonym do niezupełnego)²⁷.

Do podobnego poglądu skłania się przeważająca część doktryny uznając, że podejmowanie działalności wynalazczej, zwłaszcza racjonalizatorskiej, jest przedmiotem obowiązku pracowniczego, wynikającego z art. 12 i 100, § 2, pkt 2 kodeksu pracy. Przepisy te bowiem nakazują uzyskiwanie w pracy jak najlepszych wyników i przejawianie w tym celu odpowiedzialnej inicjatywy²⁸. Stymulatorem wypełniania tego obowiązku może być jednak tylko system bodźców pozytywnych (premie, nagrody, awanse służbowe i płacowe), co wiąże się m. in. z zasadą socjotechnicznej przezwagi nagród nad karami i nieadekwatnością tych ostatnich do stymulowania twórczości. Wydaje się to potwierdzać sformułowanie art. 5, ust. 3

²⁷ Na tę analogię zwrócił uwagę T. Kuczyński (*Odpowiedzialność pracownika*, s. 156).

²⁸ Na tle prawa przedkodeksowego zob.: J. Jończyk, *Sytuacja pracownika*; na gruncie kodeksu pracy A. Chobot, *Tyjórczość wynalazcza*, s. 64 i 65; tenże: *Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1975, s. 128 i n. W tym ostatnim opracowaniu podana została całościowa interpretacja kodeksowego obowiązku przejawiania inicjatywy pod kątem twórczości, m.in. wynalazczej; J. Jończyk, *Miejsce pracy twórczej*; W. Sanetra, w: *Problemy*; T. Kuczyński, *Odpowiedzialność pracownika*, s. 158 i n.

ustawy, że osiągnięcia w dziedzinie wynalazczości uwzględnia się przy odznaczaniu, awansowaniu i przeszerowywaniu twórców projektów wynalazczych. Praktyczne znaczenie takiej koncepcji polega więc m. in. na tym, że zakład pracy może zatrzymać uzyskane świadczenie w swoim majątku, nie mając obowiązku jego zwrotu jako nienależnego.

Obowiązkom pracownika odpowiadają powinności zakładu pracy. W myśl art. 96 k.p. zakład powinien „stwarzać warunki sprzyjające rozwojowi wynalazczości pracowniczej i dokonywaniu przez pracowników usprawnień w pracy”. Analogiczne postanowienia zawiera art. 5, ust. 4 ustawy stwierdzający, że jednostki państwowe „zapewniają wynalazcom i racjonalizatorom odpowiednie warunki do twórczej pracy”. Przepis ten zdaje się dotyczyć zasadniczo osób zatrudnionych w tych jednostkach, skoro w odniesieniu do „obywateli” zamieszczono osobne postanowienia w ust. 6 artykułu piątego ustawy. W § 2, ust. 1 p. 3 rozporządzenia postanawia się *expressis verbis*, że do zadań j.g.u. w zakresie wynalazczości należy „rozwijanie inicjatywy twórczej pracowników” (podkr. — A. Ch.) oraz „udzielanie pomocy osobom pracującym nad projektami wynalazczymi oraz twórcom i realizatorom projektów wynalazczych”. Formy tej pomocy konkretyzowane są w § 7, ust. 2 i 3, § 9, ust. 3 i innych przepisach rozporządzenia.

Według drugiego stanowiska przepisy kodeksu odnoszące się do obowiązku wykonywania pracy „sumiennie i starannie” oraz przy dążeniu do „uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy” nie stanowią wystarczającej podstawy dla rekonstrukcji pracowniczego obowiązku twórczości wynalazczej. Staranność, sumiennność i inicjatywa dotyczą jedynie metody realizacji obowiązków, które już spoczywają na pracowniku, a nie mogą się łączyć z tworzeniem nowych powinności. Można tu więc mówić co najwyżej o obowiązku czysto moralnym lub społecznym²⁹. Przyznaje się jednak, że obowiązek ten nabiera waloru prawnego z chwilą podjęcia prac nad projektem wynalazczym.

VII. Skłaniając się do pierwszej koncepcji zauważmy, iż zakres zainteresowania prawa pracy konkretnymi powinnościami pracownika podejmującego pracę nad pracowniczym projektem wynalazczym nie jest *specjalnie* imponujący. Pracowniczy charakter przyznaje się m. in. następującym obowiązkom przewidzianym w prawie wynalazczym: zawiadomienia zwierzchników o podjęciu prac nad projektem wynalazczym (§ 7, ust. 1 rozp.); zgłoszenia projektu wynalazczego (art. 93 ustawy i § 9, ust. 1 rozp.); zachowania projektu w tajemnicy (art. 94 ustawy); uczestniczenia w pracach związanych z oceną przydatności oraz udziału w pracach związanych z realizacją projektu (art. 96). Ostatnie dwa obowiązki

²⁹ Np. M. Staszków, *Ze studiów nad pojęciem projektu racjonalizatorskiego*, Katowice 1981, s. 69, przyp. 28.

mają charakter warunkowy, jako że powstają „w razie potrzeby”. Pracowniczy charakter mieć też może obowiązek współdziałania przy opracowywaniu zgłoszenia, jego dokonywaniu oraz w toku postępowania w sprawie udzielenia patentu lub prawa ochronnego (§ 16 rozp.).

Obowiązki te są w określony sposób powiązane z prawami. Przedmiotem prawa pracownika bowiem jest samo podjęcie twórczości wynalazczej, a także uczestniczenia w pracach związanych z oceną przydatności i realizacją, o ile nie zachodzi potrzeba udziału. O pracowniczym (również) charakterze tego prawa świadczy zarówno treść art. 96 ustawy, jak i § 19 rozporządzenia. Z tego ostatniego przepisu bowiem wynika, że gdy twórca jest pracownikiem jednostki realizującej projekt, ma ona obowiązek umożliwić mu udział w pracach związanych z realizacją tego projektu, a w innym wypadku zawrzeć z twórcą umowę o uczestniczenie w tych pracach. Mamy tu wyraźne wyodrębnienie sytuacji pracowniczej i pozapracowniczej.

W art. 96, ust. 3 ustawy odsyła się do przepisów prawa pracy dotyczących urlopów bezpłatnych oraz dodatkowych świadczeń przysługujących podczas tych urlopów w macierzystych zakładach. Przepis ten stanowi również o innych kwestiach związanych ściśle ze stosunkiem pracy, takich jak zaliczalność okresu urlopu bezpłatnego do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień uzależnionych od ilości lat pracy albo od ciągłości pracy w danym zawodzie lub służbie bądź w szczególnych warunkach, od których zależy nabycie tych uprawnień. Postanawia też, że w jednostce realizującej projekt wynalazczy twórcy przysługuje uprawnienie do urlopu wypoczynkowego i do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na takich samych zasadach, jak w zatrudniającym go zakładzie pracy, w którym otrzymał urlop bezpłatny. Są to instytucje prawne właściwe jedynie prawu pracy. Przy ograniczeniu zakresu podmiotowego analizowanych przepisów do pracowników (w rozumieniu prawa pracy) unikamy teoretycznie kłopotliwego wtłaczania instytucji prawa stosunku pracy do innych umów o świadczenie usług³⁰. Poza wykładnią całokształtu przepisów dotyczących tej sprawy przemawia to również za zaliczeniem do prawa pracy norm prawnych z nich rekonstruowanych. Zauważmy, że unormowanie takie nie zostało zmienione mimo okazji jaką stanowiła nowelizacja prawa wynalazczego. Wydaje się zatem, że uprawnienia te należałoby konsekwentnie ujmować w kategoriach prawa pracy.

Powstaje pytanie na czym konkretnie polega różnica w sytuacji prawnej pracownika i twórcy, nie będącego pracownikiem, w zakresie prawa do uczestniczenia w ocenie przydatności i realizacji projektu wynalazczego? Twierdzi się bowiem, że analizowanych przepisów nie należy interpretować jako przewidujących umowne formy urzeczywistniania tego uprawnienia tylko w odniesieniu do twórców nie będących pracownikami

³⁰ Szerzej na ten temat zob.: A. Chobot, *Niektóre zagadnienia prawa do pracy wdrożeniowej*; T. Kuczyński, *Odpowiedzialność pracownika*, s. 164 i 165.

j.g.u. Jeżeli zatem zarówno jedni, jak i drudzy mają prawo uczestnictwa realizowane w formach umownych i pozaumownych, to czym różnią się ich uprawnienia? Wydaje się, że pracownik może się domagać jedynie umożliwienia mu uczestnictwa w ocenie czy realizacji projektu w ramach istniejącego już stosunku pracy. Natomiast zawarcie odrębnej umowy nie jest już przedmiotem jego prawa, lecz swobodnego uznania zatrudniającej go j.g.u. Twórcy nie pozostający w stosunku pracy z jednostką realizującą projekt mają natomiast uprawnienie do żądania zawarcia takiej umowy przez tę jednostkę. Uprawnienia pracownika należałoby więc konsekwentnie ujmować również w kategoriach prawa pracy.

Nie rozważając szerzej treści tych obowiązków (i uprawnień), gdyż uczyniono to już w piśmiennictwie³¹, pragnę zaznaczyć, że uznanie ich pracowniczego charakteru łączy się z praktycznymi konsekwencjami w zakresie możliwości pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej, ograniczonej odpowiedzialności materialnej za szkodę związaną z ich naruszeniem na zasadach przewidzianych w prawie pracy, a nie w prawie cywilnym, a także — chociaż rzadko — wiązać się będzie z możliwością rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a konkretnie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Wspomniana możliwość nie dotyczy jednak samego podjęcia (zapoczątkowania) prac nad pracowniczym projektem wynalazczym.

VIII. Sformułowane na początku artykułu postulaty *de lege ferenda*, a także rozważone już specyficzne cechy twórczości, w szczególności wynalazczej, jak też dotychczasowy zakres zainteresowania wynalazczością w prawie pracy przemawiają za bardziej kompleksowym unormowaniem statusu twórcy w ramach tej gałęzi prawa.

Postulat ten dotyczy przede wszystkim wynalazczości. O ile bowiem dawniej regułą było dokonywanie wynalazków bez związku z zatrudnieniem, o tyle obecnie około 80% wynalazków jest wynikiem działalności organizowanej przez placówki naukowe i inne jednostki prowadzące prace badawczo-rozwojowe. Dynamika wzrostu liczby wynalazków pracowniczych jest znaczna. Liczba wynalazków patentowanych na rzecz „kompanii” wynosiła np. w 1900 r. 20%, a w połowie lat trzydziestych około 50% wynalazków patentowanych w USA stanowiły właśnie wynalazki pracownicze³². Przewaga tych ostatnich widoczna jest również w innych krajach³³. Skoro sytuacja, w której wynalazca jest zobowiązany do pracy

³¹ Ostatnio np. T. Kuczyński (ibidem, s. 158 i n.).

³² Patrz: B. Godenhiehl, *Employee Inventions*, w: *International Encyclopedia of Comparative Law*, Vol. 14. Ch. 7., Tübingen-The Hague-Paris 1975, s. 3, cytuję za M. Staszkowem, *Prawa majątkowe wynalazcy-pracownika*, s. 56 przyp. 2.

³³ Sytuację we Francji przedstawia A. Chavanne, *Les inventions de salariés* (Loi du 13 juillet 1978), *Droit Social*, janvier 1980.

nad nowymi rozwiązaniami technicznymi w ramach swoich obowiązków pracowniczych, staje się z wyjątku regułą, dojrzały już warunki do szerszego zainteresowania się tą problematyką w prawie pracy. Przemawia za tym nie tylko fakt, że np. w 1981 r. zgłoszono do Urzędu Patentowego PRL 4097 wynalazków pracowniczych i tylko 272 wynalazki niepracownicze. Dojrzewa bowiem również myśl o potrzebie jednolitego unormowania wszystkich wynalazków służbowych (tj. dokonanych w ramach podstawowego obowiązku pracowniczego), niezależnie od tego, czy są one dokonane w sektorze prywatnym, czy uspołecznionym³⁴.

Uznanie wynalazczości pracowniczej, a przynajmniej „służbowej” za domenę prawa pracy potraktowaną odrębnie uzasadnione byłoby również argumentami z zakresu tzw. zbiorowego prawa pracy. Szereg bowiem kwestii rozwiązywanych jest w ramach naczelnej dla tego prawa zasady współdziałania podmiotów społeczności zakładowej, a szereg uprawnień w dziedzinie wynalazczości przysługuje związkom zawodowym i działającym w j.g.u. organom samorządu.

PATENT LAW AND LABOR LAW selected problems

S u m m a r y

Deriving profits from the sale of creative thought became presently the most secure way to obtain positive results in states economic policies. The demand for technological innovations is small in spite of instituting rights „rewarding” those establishments which are applying patent designs in the economic reform. Favorable positioning of inventors in the recent Patent Law Act amended, has neither stimulated the inventiveness. A question can be thus posed: since it is claimed that the Patent Law is good why then the effectiveness of inventive activity is highly insufficient. It seems, that this dilemma can be soled, apart of looking into economic conditioning, by examining domains alien to patent Law and implementing regulations, i.e. in the domain of Labor Law, social security, and widely understood policies towards creators. Facing the fact that creativity, including inventiveness requires much more socially and individually indispensable time than any other work, we end up with the „sui generis barrier of leisure time” or more generally „barrier of life burden” in the countries where realization of daily extra labor duties is tiresome and time consuming. The complex regulation of creator's status in Labor Law can be helpfull in its removal. The previous realization of the specific features of creativity projecting *on* the need of its separate regulation is the prerequisite as well as realization of meeting points of Labor and Patent Laws presented in this article.

³⁴ M. Staszków, *Prawa majątkowe wynalazcy-pracownika*, s. 65.