t. LXII, nr 6/2021 DOI 10.33226/0032-6186.2021.6.2

Studia i opracowania

Dr Agata Raczkowska
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-6795-1105
e-mail: agata.raczkowska@uw.edu.pl

Dr hab. Michał Raczkowski
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0001-5585-9101
e-mail: m.raczkowski@wpia.uw.edu.pl

Klauzula sumienia w zatrudnieniu dziennikarza

Conscience clause in employment of journalists

Streszczenie
Prawne gwarancje możliwości podejmowania i realizowania działalności przez dziennikarza mają istotne znaczenie dla wypełniania jego misji służenia społeczeństwu i państwu. Wśród nich od wielu lat w medioznawstwie rozważano konieczność wprowadzenia do polskiego porządku prawnego tzw. dziennikarskiej klauzuli sumienia. Ostatecznie przyjęła ona formę normatywną w 2017 roku. Jej treść i znaczenie wymagają rozważenia zarówno z perspektywy medioznawczej jak i prawnej, którą to próbę podejmują autorzy w niniejszym artykule.

Słowa kluczowe
klauzula sumienia, dziennikarz, zatrudnienie, stosunek pracy, zatrudnienie niepracownicze

Abstract
Legal guarantees for journalists to be able to perform their activities strongly support their mission to serve the society and the state. One of them — the conscience clause for journalists — has been widely discussed by the media specialists in Poland. Their recommendations as to this matter have been introduced to legal system in 2017. The authors tend to explain hereby the meaning of the conscience clause regulation, both as of media sciences and legal perspectives.

Keywords
conscience clause, journalist, employment, labour employment, non-labour employment

JEL: K31, Z13, Z18

Etyczne podstawy klauzuli sumienia w dziennikarstwie

Media przekazują społeczeństwu obraz świata, kierują uwagę w stronę pożądanych wartości, kształtują opinię o innych ludziach, o władzy, edukują. Dziennikarze i ich przełożeni mają ogromne możliwości wpływu na opinię publiczną.

Specyfika pracy dziennikarzy i odpowiedzialność z nią związana nadają ich działalności charakter „służby" i są związane z respektowaniem norm i zasad ustalonych dla danego zawodu. Prawda, bezstronność, dokładność i uczciwość to podstawowe wartości, na podstawie których formułowano pierwsze kodeksy etyki dziennikarskiej i które miały wpływ na określenie powinności zawodowych (Raczkowska, 2019, s. 112).

Poprzez przyjęcie zasad etyki zawodowej dziennikarze znaleźli się w grupie zawodów, których przedstawiciele mają do czynienia z wartościami szczególnie cenionymi, co było zarówno wyróżnieniem, jak i zobowiązaniem do zajmowania szczególnej postawy etyczno-moralnej, wyrażającej się w „powołaniu społecznym". Przesądziło także o misyjnym charakterze pracy dziennikarskiej.

Pojęcie „misji" jest związane z określeniem wartości nadrzędnej, jaką w omawianym przypadku stanowi dobro odbiorcy przekazu, i jest to zarazem podstawa aksjologiczna kodeksów dziennikarskich. Zadeklarowanie wypełniania zasad wynikających z realizacji misji od początku istnienia zawodu przyczyniało się do myślenia o dziennikarstwie jako o zawodzie zaufania publicznego. Zresztą taka też była intencja samych dziennikarzy: służba interesowi publicznemu stała się dominującą cechą, w oparciu

o którą zawód dziennikarza starał się budować pozycję i prestiż w społeczeństwie (Hallin i Mancini, 2007, s. 37).

Dziennikarskim dążeniom do autonomii zawodowej niezmiennie jednak przeciwstawiał się fakt, że organizacja medialna, która daje im zatrudnienie, jest także przedsiębiorstwem. Zaś dziennikarz w odróżnieniu od innych zawodów zaufania publicznego nie świadczy osobiście usług, ale funkcjonuje w przemyśle nastawionym na produkcję masową. Uczestnicy tego procesu są raczej pracownikami działającymi w zespole odpowiedzialnym przed zarządem i właścicielem niż osobami działającymi na własny rachunek.

Okoliczności te od początku istnienia zawodu miały istotny wpływ na faktyczne możliwości realizacji deklarowanego przez dziennikarzy „dobra odbiorcy", ale też przyczyniły się do poszukiwania sposobów i metod na zapewnienie sobie przez dziennikarzy zawodowej niezależności.

Kształtowanie się dziennikarskiej klauzuli sumienia w zawodzie dziennikarza

Jednym ze sposobów na zrównoważenie potrzeb organizacji medialnej i przyznanie dziennikarzom prawa do wykonywania obowiązków zawodowych w zgodzie z własnymi przekonaniami były próby wprowadzenia do regulacji normatywnych mediów klauzuli sumienia. W Europie rozpoczęły się one na początku XX wieku i towarzyszyły kształtowaniu się tożsamości zawodowej dziennikarzy. Mimo starań środowisk dziennikarskich o zalegalizowanie możliwości powoływania się na klauzulę sumienia, powoływanie się na nią w praktyce przez dziennikarzy można zweryfikować na wybranych przykładach.

W literaturze przedmiotu napotykamy na włoski precedens w sprawach Morello v. Luzzatto z 1901 roku i Morello v. Roux z 1909 roku (Capseta, 1998, s. 64–70; za: Kononiuk, 2016, s. 549). Obydwa wyroki Sądu Cywilnego w Rzymie, potwierdzone orzeczeniem Sądu Apelacyjnego w Rzymie, przyznawały dziennikarzowi prawo do odszkodowania z tytułu rozwiązania jego umowy o pracę spowodowanego zasadniczą zmianą ideologiczną linii programowej gazety. Zgodnie z wydanym orzeczeniem, realizowanie linii programowej wydawcy gazety stanowiło integralną część dziennikarskich zobowiązań od chwili zawarcia umowy. W przypadku zmiany umowy lub linii programowej zmianie podlega przedmiot świadczonych usług, stąd na zasadach ogólnych prawa cywilnego dziennikarz w przypadku rozwiązania stosunku pracy powinien otrzymać odszkodowanie z tytułu strat materialnych i moralnych. Możliwość powołania się na klauzulę sumienia w rozmowach z pracodawcami pozostaje określona także w układzie zbiorowym pracy z 1919 r. Pomimo tych uprawnień (przysługujących dziennikarzom wpisanym do Rejestru Krajowego prowadzonego przez Narodowe Stowarzyszenie Dziennikarzy Ordine Nazionale dei Giornalisti w Rzymie), we włoskim systemie prawa klauzula sumienia dla dziennikarzy formalnie nie funkcjonuje (Kononiuk, 2016, s. 550).

Odmiennie zagadnienia związane z funkcjonowaniem klauzuli sumienia w zawodzie dziennikarza przedstawiają się w rozwiązaniach przyjętych we Francji. Niewątpliwie na pozycję dziennikarza we francuskim systemie medialnym miała duży wpływ zorganizowana działalność środowiska dziennikarskiego. Kształtowanie się praw i obowiązków francuskich dziennikarzy przebiegało — inaczej niż na przykład w Polsce — w atmosferze wsparcia ze strony władzy państwowej. Efektem rozmów i negocjacji była ustawa o zawodzie dziennikarza uchwalona 29 marca 1935 r., w której zawarto regulacje dotyczące stosowania klauzuli sumienia. Tego rodzaju unormowania znajdują się także we francuskim kodeksie pracy w art. L 761–7, na który dziennikarz może się powołać przy rozwiązaniu umowy o pracę, jeśli doszło do zmiany właściciela gazety lub czasopisma, zaprzestano publikacji gazety lub czasopisma z jakiegokolwiek powodu lub jeżeli znaczące zmiany linii programowej gazety lub czasopisma o charakterze światopoglądowym mogą naruszać godność, dobre imię, moralność zatrudnionych w nim dziennikarzy (L 761–7 paragraf II). *Ratio legis* powołanej regulacji sprowadzało się do zapewnienia dziennikarzowi niezależności w jego własnym interesie i interesie opinii publicznej. Przepisy te dotyczą jednak wyłącznie dziennikarzy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Jak zauważa T. Kononiuk (2016, s. 553), we francuskim systemie prawnym powołanie się na klauzulę sumienia jest ostatecznością i stosunkowo rzadko jest wykorzystywane przez dziennikarzy, znacznie częściej natomiast wykorzystywane są rozwiązania zawarte w układach zbiorowych pracy. Również dlatego, że w tym zakresie francuscy dziennikarze korzystają ze wsparcia silnej organizacji zawodowej.

W Polsce w normatywnych uregulowaniach dotyczących wykonywania zawodu dziennikarza klauzula sumienia po raz pierwszy pojawiła się w układzie zbiorowym zawartym w dniu 11 lutego 1938 r. pomiędzy dziennikarzami a wydawcami. Mimo licznych podejmowanych wcześniej starań nie udało się bowiem w drodze aktu powszechnie obowiązującego prawnie uregulować statusu dziennikarza w II Rzeczpospolitej (szerzej Nałęcz, 1982, s. 166).

W art. 25 § 1 układu do przyczyn uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy z winy pracodawcy zaliczono (lit. a): nakłanianie dziennikarza przez pracodawcę do czynów sprzecznych z etyką oraz (lit. b) zmianę linii politycznej pisma, jeśli dalsza współpraca byłaby niezgodna z etyką lub przekonaniami politycznymi dziennikarza. Analogicznie zresztą działania dziennikarza niezgodne z zasadami etyki zawodowej mogły stanowić przesłankę niezwłocznego rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę (art. 26 § 1 lit. a układu).

Należy podkreślić, że klauzula sumienia rozumiana tak jak we Włoszech, Francji czy w przedwojennej Polsce dawała dziennikarzowi możliwość zakończenia współpracy z redakcją na skutek zmiany linii programowej bądź nakłaniania do nieetycznych działań. Nie chroniła zatem przed negatywną reakcją pracodawcy na odmowę wykonania polecenia niezgodnego z przekonaniami dziennikarza, ale umożliwiała mu rozstanie z redakcją.

Dziś możliwość rozstania z redakcją — w naszej ocenie — nie jest głównym problemem. W przypadku dziennikarza zatrudnionego w ramach stosunku pracy wypowiedzenie przez niego umowy o pracę nie wymaga żadnego uzasadnienia (art. 30 § 4 k.p. *a contrario*). Problemem jest natomiast ochrona dziennikarza w istniejącej relacji zatrudnienia, w szczególności przed jego utratą.

Klauzula sumienia w prawie prasowym

Począwszy od lat 90. ub. wieku środowisko dziennikarskie podejmowało próby wprowadzenia klauzuli sumienia do ustawy z 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (DzU z 2018 r. poz. 1914). Potrzebę wprowadzenia klauzuli sumienia uzasadniano m.in. koniecznością transparentności struktur podmiotowych tworzących organizację medialną, a zwłaszcza relacji między właścicielem, wydawcą, redaktorem naczelnym, redaktorem funkcyjnym i dziennikarzem. Argumentowano, iż każda z tych struktur powinna mieć zagwarantowaną autonomię i prawo wpływania na realizację linii programowej, a klauzula sumienia miała być materialną gwarancją wewnętrznej wolności w organizacji medialnej (Kononiuk, 2016, s. 555).

W 2009 roku dyskusja nad wprowadzeniem klauzuli sumienia objęła zarówno dziennikarzy, jak i medioznawców. Postulaty dziennikarzy skierowane do sejmowej Komisji Kultury i Środków Przekazu, aby nie zmuszać dziennikarzy do wyrażania poglądów niezgodnych z ich sumieniem, spotkała się ze stwierdzeniami, iż jest to ograniczanie praw wydawców i pracodawców[1].

W imieniu Rady Etyki Mediów wyjaśnienia znaczenia terminu „klauzula sumienia" i propozycję jego ustawowego przyjęcia podjął się M. Iłowiecki, zdaniem którego obejmuje on: „możliwość niezgody przez dziennikarza wykonania polecenia swoich szefów, jeśli polecenie to sprzeczne jest z wyznawanymi przez dziennikarza zasadami moralnymi. Powołanie się wówczas na klauzulę sumienia miałoby chronić dziennikarza przed utratą pracy bądź innymi karami. Jak proponowano wówczas: »zgodę na stosowanie klauzuli musi zawierać umowa (warunki pracy), zawarta wcześniej przy przyjmowaniu dziennikarza do danej pracy«" (Iłowiecki, 2012, s. 190–191), wskazując na kraje i instytucje medialne (BBC), gdzie klauzula sumienia jest uwzględniana automatycznie w warunkach umowy.

W oświadczeniu przedłożonym parlamentarzystom zwracano uwagę, że klauzula powinna obowiązywać wyłącznie dziennikarzy, co jest w Polsce niezwykle trudne ze względu na brak prawnej definicji tego zawodu. Inicjatorzy wprowadzenia klauzuli sumienia dla dziennikarzy podkreślali także, że „rozciąganie zasady na wszystkich pracowników mediów mogłoby poważnie utrudnić ich funkcjonowanie i w efekcie stałaby się ona fikcją".

Postulaty środowiska dziennikarskiego zostały przyjęte przez sejmową Komisję Kultury i Środków Przekazu i ujęte w projektowanej nowelizacji art. 21 ust. 4 ustawy z 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (art. 30 pkt 8 ustawy z 24 czerwca 2009 r. o zadaniach publicznych w dziedzinie usług medialnych, druk sejmowy Sejmu VI kadencji nr 1847). Dalsze prace nad projektem ujawniły jednak wiele kontrowersji w zakresie podmiotowym i przedmiotowym klauzuli sumienia (Serafin, 2015, s. 81), których skutkiem było umieszczenie zapisu o klauzuli sumienia w artykule określającym zadania mediów publicznych. Ostatecznie Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Lech Kaczyński odmówił podpisania ustawy i przekazał ją parlamentowi do ponownego rozpatrzenia (art. 122 ust. 5 Konstytucji, weto prezydenckie), a ten nie był w stanie przyjąć ustawy odpowiednią większością. W związku z tym nie weszła ona w życie.

Postulat umieszczenia w ustawie unormowania klauzuli sumienia powrócił w ramach planowanej nowelizacji prawa prasowego w 2017 roku. Tym razem przybrał on ostatecznie wymiar obowiązujący w postaci treści art. 10 ust. 2 i 3 tej ustawy.

Zagadnienia prawne na tle treści klauzuli

Znowelizowany art. 10 ust. 2 prawa prasowego, dalej pr. pras., pozwala dziennikarzowi na odmowę wykonania polecenia służbowego, jeżeli oczekuje się od niego publikacji, która łamie zasady rzetelności, obiektywizmu i staranności zawodowej, o których mowa w art. 12 ust. 1. Z nowej treści art. 10 ust. 3 wynika prawo dziennikarza do odmowy wyrażenia zgody na publikację materiału prasowego, jeśli wprowadzone do niego zmiany wypaczają sens i wymowę jego wersji.

Interpretacja klauzuli w obu jej ujęciach wymaga rozstrzygnięcia wielu kwestii problemowych w zakreślonych dla niniejszej analizy ramach, a więc dotyczących materii zatrudnienia dziennikarzy.

Po pierwsze, należy ustalić, jakie podstawy zatrudnienia umożliwiają dziennikarzowi odwołanie się do klauzuli. Dziennikarz może przecież pozostawać w stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), ale także wykonywać swą pracę na podstawie szeregu umów prawa cywilnego (świadczenie usług na warunkach zlecenia — art. 750 k.c. czy umowa o dzieło — art. 627 i n. k.c.). Za konieczne uważamy rozważenie, czy powołanie się na klauzulę będzie dopuszczalne w każdej czy może jedynie w niektórych z tych form.

Po drugie, konieczne jest wyjaśnienie, na czym mogą polegać działania podmiotu zatrudniającego uzasadniające skorzystanie przez dziennikarza z uprawnień przewidzianych w art. 10 ust. 2 i 3 pr. pras.

Po trzecie, należy zastanowić się nad konsekwencjami skorzystania przez dziennikarza z jego uprawnienia. Przyjęcie założenia, że w takim wypadku podmiot zatrudniający po prostu zaakceptuje postawę dziennikarza i nie podejmie żadnych kroków w stosunku do niego, wydaje się nazbyt optymistyczne. Warto rozważyć, jakie to mogą być działania i na ile klauzula sumienia będzie w stanie zapobiegać ich negatywnym skutkom.

Aspekt podmiotowy — podstawa zatrudnienia zapewniająca ochronę

Na pierwszy rzut oka treść art. 10 ust. 2 i 3 pr. pras. nie daje podstaw do stawiania w wątpliwość jego zakresu podmiotowego z punktu widzenia form zatrudnienia. Jeśli sięgnąć do definicji dziennikarza z art. 7 ust. 2 pkt 5 pr. pras., to obejmuje ona zarówno osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy, jak i w ramach innych form zatrudnienia (Kononiuk, 1998, s. 12; Sobczak, 2000, s. 128–129; Taczkowska, 2012, s. 336). *Lege non distinguente* można byłoby argumentować, że bez względu na formę zatrudnienia dziennikarz może korzystać z uprawnień przewidzianych w art. 10 ust. 2 i 3 pr. pras.

Okazuje się to jednak wątpliwe, biorąc pod uwagę szczegółowe przesłanki, na jakich można z nich skorzystać. W świetle art. 10 ust. 2 dziennikarz może bowiem odmówić wykonania „polecenia służbowego". Prawo wydawania poleceń, konkretyzujących rodzajowo pracę określoną w ramach stosunku pracy, przysługuje pracodawcy (art. 100 § 1 *in fine* k.p.).

W powszechnym prawie pracy w regulacji stosunków pracy szeroko pojętego sektora prywatnego ustawodawca nie posługuje się jednak pojęciem „polecenia służbowego". Zwrot ten w terminologii języka prawnego jest zarezerwowany dla pracowniczego zatrudnienia w aparacie państwa (por. np. art. 77 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej). Wydaje się, że prawodawca w tym przypadku posłużył się znaczeniem polecenia używanym w języku potocznym (zob. Dubisz (red.), 2008, t. 3, s. 310), w którym przydawka „służbowe" ma wzmacniać i formalizować pozycję podmiotu wydającego polecenie albo też wiązać wyraźnie polecenie z wiążącym strony stosunkiem prawnym. Z pewnością bowiem dziennikarze nie pozostają pracownikami w rozumieniu prawa urzędniczego. Jako pracownicy zatrudnieni na podstawie powszechnej umowy o pracę mogą z pewnością korzystać z uprawnienia wynikającego z art. 10 ust. 2 pr. pras.

Powstaje jednak pytanie, czy uprawnienie to przysługuje także osobom zatrudnionym na podstawach niepracowniczych. Podporządkowanie osoby zatrudnionej (obejmujące obowiązek wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, art. 22 § 1 k.p.) stanowi wyłączną domenę zatrudnienia pracowniczego. Nie wolno go — w świetle art. 22 § 1^1 k.p. i art. 22 § 1^2 k.p. — zastępować zatrudnieniem cywilnoprawnym, jeżeli praca ma mieć charakter podporządkowany. Niemniej jednak cywilnoprawne umowy o zatrudnienie nie wykluczają zupełnie możliwości kontroli sposobu wykonywania pracy przez jej wykonawcę i ingerowania w niego przez podmiot zatrudniający. I tak, jak wynika z art. 737 k.c. w zw. z art. 750 k.c., w określonych przypadkach „przyjmujący zlecenie może bez uprzedniej zgody dającego zlecenie odstąpić od wskazanego przez niego sposobu wykonania zlecenia". Podobnie w przypadku umowy o dzieło, w razie wadliwego lub sprzecznego z umową wykonywania dzieła, zamawiający może wezwać wykonawcę do zmiany sposobu jego wykonania (art. 636 § 1 k.c.). Normy te mogą stanowić podstawę określania zasad wykonywania zobowiązania, nie mogą być jednak interpretowane jako źródło stałego i powtarzającego się prawa zleceniodawcy usług czy zamawiającego do ingerowania w aktywność podejmowaną przez wykonawcę usług lub dzieła. Za dopuszczalne uważa się jedynie formułowanie zaleceń, wskazówek czy propozycji (Kubot, 2009, s. 128). Pomijając zatem przypadki, w których zatrudnienie niepracownicze dziennikarza ma charakter pozorny (co *ex lege* oznacza, że pozostaje on w stosunku pracy, zob. np. Gersdorf, 1993, s. 8 i n.), nie można wykluczyć, że także w stosunku zatrudnienia niepracowniczego otrzyma on wskazówkę, sugestię lub zażąda się od niego działania, które może być uznane za polecenie w rozumieniu art. 10 ust. 2 pr. pras. i którego wykonania może on legalnie odmówić.

Tym bardziej nie ma przeszkód, by w odniesieniu do każdej z wymienionych podstaw zatrudnienia dziennikarz posłużył się prawem odmowy wynikającym z art. 10 ust. 3 pr. pras. Podstawę przygotowania materiału prasowego może stanowić zarówno stosunek pracy (argument z art. 12 prawa autorskiego), jak i umowy prawa cywilnego, szczególnie umowa o dzieło.

Niedozwolone zachowanie podmiotu zatrudniającego

Wynikające z art. 10 ust. 2 i 3 pr. pras. uprawnienia dziennikarz może realizować jedynie w odpowiedzi na określone w sposób ogólny działania podmiotu zatrudniającego. Chodzi o przypadki, w których oczekuje się od niego publikacji, która łamie zasady rzetelności, obiektywizmu i staranności zawodowej, o których mowa w art. 12 ust. 1 pr. pras., albo gdy wprowadzone zmiany wypaczają sens i wymowę wersji dziennikarza.

Podejmując próbę wyjaśnienia, o jakie zachowania może tu chodzić, należy wyjść od podstawowego założenia, że rolą dziennikarza jest służba społeczeństwu i państwu (art. 10 ust. 1 zd. 1 pr. pras.), realizowana w ramach obowiązku prawdziwego przedstawiania zjawisk (art. 6 ust. 1 pr. pras.). Realizuje w ten sposób — o czym była mowa we wstępie niniejszego artykułu — zasadę dobra odbiorcy.

Mogłoby się w związku z tym wydawać, że dziennikarska klauzula sumienia w swoim ujęciu przedmiotowym chroni sferę zewnętrzną aktywności dziennikarza. Widać to wyraźnie w treści art. 10 ust. 3 pr. pras., w którym mowa o efekcie jego pracy („wersja"), który ma zostać zaprezentowany odbiorcom. Podobny wniosek wydaje się wynikać z treści ust. 2 tego przepisu, w którym mowa o „oczekiwaniu od dziennikarza publikacji".

Nie jest jednak ani możliwe, ani zasadne odrywanie efektu pracy dziennikarza od samego procesu jego tworzenia (por. Kuczyński i Stelina, 2016, s. 615). Staranność i rzetelność działania dziennikarza podlega ocenie zarówno na etapie zbierania materiałów jak i na etapie ich wykorzystania (por. np. uzasadnienie uchwały (7) SN z 18 lutego 2005 r., III CZP 53/04). **Na każdym z tych eta-**

pów dziennikarz może otrzymać polecenie, którego wykonanie kolidowałoby z zasadami rzetelności, obiektywizmu i staranności zawodowej, w tym wprowadzenia do jego materiału zmian wypaczających sens i wymowę wersji dziennikarza, i na każdym z tych etapów może odmówić wykonania takiego polecenia.

W judykaturze Sądu Najwyższego, sięgając także do dorobku piśmiennictwa, wielokrotnie wyjaśniano znaczenie pojęć użytych w art. 12 ust. 1 pkt 1 pr. pras. Wskazuje się w związku z tym, że staranność — to dokładność, pilność, sumienność, troskliwość, gorliwość, dbałość o szczegóły oraz że „rzetelność" należy rozumieć jako: uczciwość, solidność, obowiązkowość, konkretność, odpowiedzialność za słowo. Staranność szczególna — to w znaczeniu potocznym niezwykła, wyjątkowa, nieprzeciętna. Formułując wymóg „szczególnej staranności", ustawodawca domaga się od dziennikarzy staranności większej od tej, która jest normalnie przyjęta w obrocie cywilnoprawnym. Sąd Najwyższy stoi w związku z tym na stanowisku, iż obowiązek dziennikarza zachowania szczególnej staranności przy zbieraniu i wykorzystywaniu materiałów prasowych oznacza kwalifikowaną staranność i rzetelność (wyrok SN z 8 października 1987 r., II CR 269/87, OSNC 1989/4/66).

Staranność dziennikarska stanowi swoistą kategorię nadrzędną, obejmującą także inne obowiązki wynikające z zasad etycznych tej grupy zawodowej. W przywołanej już uchwale (7) z 18 lutego 2005 r. na etapie zbierania materiałów Sąd Najwyższy oczekuje dbałości o status i rzetelność źródła informacji (dziennikarz nie powinien opierać się na źródle, którego obiektywizm lub wiarygodność budzi wątpliwości), sprawdzenia zgodności z prawdą uzyskanych informacji przez sięgnięcie do wszystkich innych dostępnych źródeł i upewnienie się co do zgodności informacji z innymi znanymi faktami oraz umożliwienie osobie zainteresowanej ustosunkowania się do uzyskanych informacji. Widać wyraźnie, że staranność i rzetelność przeplatają się w tym ujęciu z zasadami prawdy i obiektywizmu.

Obiektywizm wyraża się także w oczekiwaniu (tamże), by wykorzystanie zebranych materiałów obejmowało wszechstronne, a nie selektywne przekazanie informacji, przedstawienie wszystkich okoliczności i niedziałanie pod z góry założoną tezę, a także rozważenie powagi zarzutu, znaczenia informacji z punktu widzenia usprawiedliwionego zainteresowania społeczeństwa oraz potrzeby (pilności) publikacji.

Uważamy w związku z tym, że sformułowania art. 10 ust. 2 i 3 pr. pras. chronią dziennikarza w sposób generalny przed działaniami pracodawcy, które zmierzałyby do sprzeniewierzenia się przez niego zasadom etyki zawodowej, wynikającymi w szczególności z Karty Etyki Mediów.

Tak sformułowany zakres niedozwolonych zachowań, przed którymi chronić ma klauzula, wydaje się zapewniać dziennikarzowi stosunkowo wysoki poziom komfortu. Należy jednak zwrócić uwagę na ograniczenia praktyczne. Chodzi mianowicie o sposób, w jaki wyrażone jest niedozwolone/nieakceptowane przez adresata działanie podmiotu zatrudniającego.

W powszechnym prawie pracy polecenia mają co do zasady charakter nieformalny (Piwnik, 1978, s. 27; za: Duraj, 2013, s. 134). Mogą być zatem przekazane w dowolny sposób, a pracownik nie może żądać ich wydania na piśmie. Obecnie duża część komunikacji w sprawach zawodowych odbywa się na płaszczyźnie pisemnej (e-mail, SMS), niemniej jednak ich część pozostaje jedynie w sferze rozmów. Wiążą się z tym po stronie dziennikarza oczywiste trudności dowodowe — wykazanie, że przełożony wydał mu polecenie niezgodne z zasadami etyki zawodowej.

Nieco inaczej będzie wyglądać zapewne kwestia zmian wypaczających sens i wymowę wersji dziennikarza (art. 10 ust. 2 pr. pras.), wymagają one bowiem utrwalenia. Także i tu jednak dziennikarz nie musi znaleźć się w posiadaniu utrwalonej — zmienionej — wersji jego materiału.

Uprawnienie do odmowy wykonania polecenia lub wyrażenia zgody na publikację

W przedstawionych tu okolicznościach dziennikarz ma prawo odmowy wykonania polecenia albo odmowy wyrażenia zgody na publikację materiału prasowego.

Ustawodawca zdecydował się więc ukształtować klauzulę sumienia jako uprawnienie obronne o charakterze niweczącym. Wypada jednak zadać sobie pytanie o prawną potrzebę wprowadzania regulacji o takiej treści. Istnienia takiej potrzeby można się dopatrywać wówczas, gdyby wcześniejszy stan prawny nie dawał dziennikarzom tego rodzaju gwarancji. Co do tego można mieć poważne wątpliwości.

Wprowadzona w art. 10 ust. 2 pr. pras. konstrukcja prawa do odmowy wykonania polecenia nie stanowi z punktu widzenia prawa pracy żadnego istotnego nowum. Możliwość odmowy wykonania polecenia niezgodnego z prawem lub umową o pracę wywodzi się *a contrario* z treści art. 100 § 1 *in fine* k.p. Pojęcie „sprzeczności z prawem" w ujęciu art. 100 § 1 k.p. ma szerokie granice i odnosi się tak do norm prawa pracy, jak i innych dziedzin prawa (np. Duraj, 2013, s. 140 i cyt. tam literatura). Nie budzi w związku z tym od wielu lat wątpliwości, że pracownik ma prawo odmówić — jako sprzecznego z prawem — polecenia, które byłoby sprzeczne z jego ustawowymi obowiązkami (Lewandowski, 1977, s. 40).

Jeśli zauważyć, że kryteria wynikające z art. 12 ust. 1 pr. pras. stanowią i stanowiły obowiązki dziennikarza, to także przed nowelizacją art. 10 pr. pras. dziennikarz mógł odmówić wykonania polecenia sprzecznego z tymi obowiązkami. Na tle ówczesnego brzmienia art. 10 ust. 2 i 3 wyrażono pogląd, że obowiązek realizacji linii programowej redakcji znajduje ograniczenie w obowiązku służby społeczeństwu i państwu oraz zasadach etyki zawodowej. W przypadku konfliktu między nimi dziennikarz ma obowiązek dania prymatu wartościom wskazanym przez ustawodawcę w art. 10 ust. 1 pr. pras (Sobczak, 2000, s. 207). Nowej regulacji przypisuje się więc znaczenie przede wszystkim symboliczne, łącząc to z oceną, że i przed jej wprowadzeniem dziennikarz mógł odmówić podjęcia

działań sprzecznych z art. 12 ust. 1 pr. pras. czy odmówić zgody na publikację materiału w warunkach opisanych obecnie w art. 10 ust. 3 pr. pras. (por. Zaremba, 2018, pkt 3 uwag do art. 10).

Poszukując normatywnego znaczenia znowelizowanej regulacji, nie można naszym zdaniem zgodzić się z tezą, że znaczenie nowelizacji polega przede wszystkim na wyłączeniu możliwości pociągnięcia dziennikarza do odpowiedzialności pracowniczej (Zaremba, 2018, pkt 3 uwag do art. 10). Przyjmując, że i przed nowelizacją dziennikarz jako pracownik miał prawo do odmowy wykonania polecenia (art. 100 § 1 k.p.), nie mógł także podlegać w związku z tym odpowiedzialności jako pracownik.

Można oczywiście założyć, że nowelizacja ma jedynie wymiar symboliczny względnie dydaktyczny. Jako wyraźnie wysłowiona norma może być łatwiejsza w stosowaniu dla przeciętnego odbiorcy aniżeli w sytuacji, w której jej istnienie należało wyinterpretować.

Uważamy jednak, mając na uwadze rozważania poczynione w odniesieniu do zakresu podmiotowego znowelizowanego przepisu, że należy mu przypisać także realny skutek prawny. Jak dotąd, prawo do odmowy wykonania polecenia przysługiwało jedynie tym dziennikarzom, którzy pozostawali zatrudnieni w ramach stosunku pracy. W obecnym stanie treść art. 10 ust. 2 pr. pras. odnosi się — jak ustaliliśmy — także do osób wykonujących zawód w ramach niepracowniczych form zatrudnienia. Osoby te dysponują obecnie wyraźnym uprawnieniem do powstrzymania się od podejmowania działań sprzecznych z etyką zawodową. Słusznie natomiast zauważa się, że uprawnienie wynikające z art. 10 ust. 3 pr. pras. można było i można nadal wywodzić z art. 16 pkt 3 i 4 prawa autorskiego (Zaremba, 2018, pkt 3 uwag do art. 10), w tym więc zakresie trudno upatrywać realnego, normatywnego, znaczenia zmiany.

W ramach rozważań nad treścią nowej regulacji wypada także zastanowić się nad celowością jego ujęcia jako uprawnienia o charakterze obronnym. Przypomnijmy, że dziennikarska klauzula sumienia znajdowała przed II wojną światową swoje miejsce w dziennikarskim układzie zbiorowym pracy z 11 lutego 1938 r. Przywołany już na wstępie niniejszych rozważań art. 25 układu przewidywał dla dziennikarza możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie nakłaniania go do czynów sprzecznych z etyką zawodową, a także w razie zmiany linii politycznej pisma, której pogodzenie nie było możliwe z wyznawanymi przez dziennikarza wartościami.

Strony układu zakładały więc, że w opisanych przypadkach trudno stronom stosunku pracy kontynuować współpracę i że właściwym pozostaje jej zakończenie. Zupełnie inaczej podchodzi do tematu ustawodawca obecnie w ramach analizowanej nowelizacji art. 10 pr. pras. Prawo odmowy wykonania polecenia wydaje się zakładać, że dalsza współpraca stron pozostaje możliwa, tak jakby polecenia w ogóle nie wydano. Także co do tego można mieć poważne wątpliwości, wymagające jednak uprzednio prezentacji możliwych konsekwencji wykonania przez dziennikarza „nowo wprowadzonego" uprawnienia.

Skutki prawne odmowy

Stan, w którym podmiot zatrudniający dziennikarza zaakceptuje odmowę z jego strony, jest oczywiście możliwy. Nie należy zakładać, że w każdym przypadku wydanie polecenia przygotowania publikacji niezgodnej z wymaganiami wynikającymi z art. 12 ust. 1 pr. pras. ma charakter umyślny. W niektórych sytuacjach może się więc okazać, że odmowa jego wykonania zwróci uwagę na problem, który uda się rozwiązać nie doprowadzając między stronami do dalszych nieporozumień.

Istnieje jednak znaczne prawdopodobieństwo, że powstanie na tym tle konflikt (o takiej możliwości w związku z powołaniem się na klauzulę sumienia zob. Stelina, 2003, s. 107). Mówimy tu o konflikcie w znaczeniu pozaprawnym, jako o sporze, antagonizmie między stronami (Dubisz (red.) 2008, t. 2, s. 202). Stan taki prowadzi jednak do podejmowania nawzajem różnych działań — zgodnych i niezgodnych z prawem. Próbując ująć te możliwości syntetycznie, trzeba wskazać, że mogą one być podejmowane bez ingerencji w dalsze istnienie stosunku zatrudnienia albo też zmierzać do jego zakończenia. Należy przy tym rozróżnić przypadki zatrudnienia pracowniczego od zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych.

Rozpoczniemy tę analizę od problematyki związanej z zatrudnieniem pracowniczym. To właśnie instytucje prawa pracy najpełniej odzwierciedlają możliwe konsekwencje nieprawidłowości w relacjach osoby zatrudnionej i podmiotu zatrudniającego, próbując im przeciwdziałać. Rozwiązania kierowane dla form zatrudnienia niepracowniczego, o ile w ogóle istnieją, stanowią w wielu przypadkach powtórzenie rozwiązań prawa pracy (zob. np. Gersdorf, 2018, s. 53–55). Mając ponadto na uwadze, że zatrudnienie pracownicze dziennikarzy pozostaje co do zasady w przewadze — choć nie we wszystkich mediach (Stępińska i Ossowski, 2011, s. 49), za właściwą należy uznać w pierwszej kolejności prezentację materii prawa pracy.

Jak już ustaliliśmy, powołanie się na klauzulę sumienia przy odmowie wykonania polecenia lub wyrażenia zgody na dokonanie modyfikacji w materiale prasowym nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych (art. 100 § 1 k.p.). Nie oznacza to jednak, że pracodawca lub osoby działające w jego imieniu uznają takie zachowanie za uprawnione.

Po pierwsze, pracodawca — inaczej niż dziennikarz — może pozostawać w przekonaniu, że wydane przez niego polecenie nie kolidowało z wymaganiami obiektywizmu, staranności i rzetelności dziennikarskiej albo że nie ma powodów dla odmowy wyrażenia zgody na zmiany w materiale prasowym. Każda z odmów może zostać potraktowana jako naruszenie zasad organizacji i porządku w procesie pracy (art. 108 § 1 k.p.) i skutkować nałożeniem na dziennikarza porządkowych kar upomnienia i nagany. Można także teoretycznie zakładać, że każda z odmów wyrządzi pracodawcy szkodę, co mogłoby skutkować obowiązkiem jej naprawienia na zasadach wynikających z art. 114 i n. k.p. Zarówno w przypadku nałożenia odpowiedzial-

ności porządkowej (poprzez proces odwołania od nałożonej kary) jak i odpowiedzialności materialnej (odmowa ugodowego naprawnienia szkody wymaga od pracodawcy skierowania sprawy na drogę sądową) sąd pracy może weryfikować zasadność pociągania dziennikarza do odpowiedzialności. Skorzystanie z uprawnień z art. 12 ust. 2 i 3 pr. pras. uniemożliwia traktowanie zachowania dziennikarza jako bezprawnego.

Można jednak także zakładać, że pracodawca nie zdecyduje się na tego rodzaju bezpośrednią konfrontację, która wiązałaby się z oceną uwarunkowań wykorzystania klauzuli sumienia. Dziennikarz może spodziewać się w odpowiedzi ze strony pracodawcy innego rodzaju represji, które da się zakwalifikować jako działania niezgodne z prawem.

Przede wszystkim może być z tego powodu dyskryminowany w rozumieniu art. 18^{3a} i n. k.p. (o takim ryzyku w przypadku korzystania z klauzuli sumienia zob. Stelina, 2003, s. 107 i n.). Jak się wydaje, ze względu na jednostkowy charakter powoływania się na klauzulę sumienia wchodzi w grę przede wszystkim dyskryminacja bezpośrednia (art. 18^{3a} § 3 k.p.). Jej istotę stanowi mniej korzystne traktowanie jednego pracownika aniżeli inny pracownik jest, był lub byłby traktowany ze względu na posiadaną przez niego cechę, których przykładowy katalog zawiera art. 18^{3a} § 1 k.p. Spośród nich z pewnością religia, przekonania polityczne czy wyznanie mogą stanowić powody, dla których dziennikarz wykorzystuje uprawnienia wynikające z art. 10 ust. 2 i 3 pr. pras. Także inne wyznawane przez niego wartości, jako wiążące się wewnętrznie z jego osobą, mogą stanowić przesłankę dyskryminacji (por. np. Tomaszewska, 2018, pkt 7). Jeżeli z ich powodu warunki pracy dziennikarza zostają ukształtowane mniej korzystnie niż innych dziennikarzy (np. uzyskuje niższe wynagrodzenie za swoje materiały, nie otrzymuje zamówień na ich realizację w takiej ilości, jak uzyskują to inne osoby, jest pomijany przy awansowaniu czy kierowaniu na szkolenia), to dziennikarz może domagać się odszkodowania w wysokości nie mniejszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} k.p.), a także domagać się ukształtowania jego stosunku pracy w sposób niedyskryminujący (art. 18 § 3 k.p.).

Można sobie także wyobrazić, że konflikt spowodowany odwołaniem się do klauzuli sumienia zaowocuje ze strony pracodawcy działaniami wypełniającymi znamiona mobbingu (art. 94^3 § 2 k.p.).

Przede wszystkim jednak należy założyć, że pracodawca może nie chcieć kontynuować współpracy z dziennikarzem i dążyć do rozwiązania istniejącego stosunku pracy. W grę wchodzi jego rozwiązanie za wypowiedzeniem (art. 32 k.p.) jak i bez wypowiedzenia — z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.). Jeśli dziennikarz pozostaje zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w obu przypadkach pracodawca musi podać przyczynę rozwiązania stosunku pracy (art. 30 § 4 k.p.). W przypadku zatrudnienia terminowego jest to jego obowiązkiem jedynie w razie rozwiązania dyscyplinarnego.

Przyczynę tę może stanowić zarówno jego ocena, że działanie na podstawie art. 12 ust. 2 lub 3 pr. pras. było bezprawne, jak i inne okoliczności. Zauważmy, że jedynie w tym pierwszym przypadku w postępowaniu przed sądem pracy możliwe będzie dokonywanie oceny legalności powołania się dziennikarza na klauzulę sumienia. Jak konsekwentnie przyjmuje się w judykaturze, „wskazanie przyczyny lub przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach" (tak np. SN w wyroku z 4 listopada 2008 r., I PK 75/08, „Monitor Prawa Pracy" 2009/10/528–531). Sąd pracy bada bowiem, czy oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy pozostawało zgodne z prawem i uzasadnione, a do tego celu wystarczające pozostaje zbadanie przyczyn podanych w uzasadnieniu. Pojawiające się nierzadko w praktyce dążenie pracownika do wykazania „rzeczywistych przyczyn rozwiązania umowy" nie ma racji bytu. W razie stwierdzenia, że przyczyna podana przez pracodawcę spełniała wymagania konkretności i odpowiedniej doniosłości (zwykłej w przypadku wypowiedzenia i z podwyższonymi wymaganiami określonymi w art. 52 § 1 k.p.), rozwiązanie stosunku pracy będzie uznane za uzasadnione. Z kolei w razie stwierdzenia, że tak skonstruowane oświadczenie o rozwiązaniu nie spełnia stawianych mu wymagań, sąd pracy uzna je za wadliwe bez potrzeby wykazywania, iż pracodawca kierował się innymi powodami w swoim działaniu.

Przekładając te ustalenia na problematykę analizowaną w niniejszym artykule, należy zauważyć, że powołanie się dziennikarza na klauzulę sumienia z art. 12 ust. 2 i 3 pr. pras. nie chroni go przed możliwością utraty zatrudnienia z innych przyczyn. Zarówno w przypadkach, w których

1) dziennikarz taki uchybia innym swoim obowiązkom, a więc z przyczyn od niego zależnych,

2) jak i innych przyczyn od niego niezależnych[2] czy wreszcie

3) przyczyn leżących nie po stronie dziennikarza, ale po stronie pracodawcy,

możliwe będzie skuteczne zakończenie z nim współpracy, choćby nawet w sposób usprawiedliwiony skorzystał wcześniej z klauzuli sumienia.

Jedynie w przypadkach, w których zarzut pracodawcy będzie dotyczył działań dziennikarza powiązanych z powołaniem się na klauzulę sumienia, możliwe będzie — podobnie jak w przypadku odpowiedzialności porządkowej czy materialnej — dokonywanie ocen zasadności korzystania z tej instytucji. Przypadków dotyczących legalności działania dziennikarza w kontekście rozwiązania z nim stosunku pracy judykatura sądowa dostarcza rzadko. Tytułem przykładu odwołać się można do wyroku z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999/5/163), w którym Sąd Najwyższy rozważał możliwość postawienia dziennikarzowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zarówno Sąd Najwyższy, jak i komentujący ten wyrok A. Sobczyk (1999) dostrzegli specyfikę roli zawodowej dziennikarza, spoczywających na nim obowiązków służby społeczeństwu i państwu oraz prawdziwego przedstawia-

nia zjawisk. Obowiązki te mogą bez wątpienia uzyskać pierwszeństwo (Sobczyk, 1999, s. 347) przed obowiązkiem kierowania się linią programową redakcji (art. 10 ust. 2 pr. pras. w ówczesnym brzmieniu). Podkreślmy w związku z tym raz jeszcze, że jedynie w przypadku powołania się przez pracodawcę na okoliczności towarzyszące skorzystaniu przez dziennikarza z uprawnień przewidzianych w art. 10 ust. 2 i 3 pr. pras. możliwa byłaby kontrola rozwiązania stosunku pracy w kontekście legalności stosowania klauzuli sumienia.

Jak przyjmujemy, większe znaczenie normatywne mają omawiane przepisy w przypadku zatrudnienia niepracowniczego. Nie ma w nim oczywiście miejsca na odpowiedzialność porządkową czy materialną — jak w przypadku stosunku pracy. Ochrona przed zakończeniem współpracy na podstawie umów o dzieło czy umów o świadczenie usług na warunkach zlecenia niemal nie istnieje. W przypadku dzieł, z uwagi na ich jednorazowy charakter, w ogóle trudno mówić o jakiejkolwiek trwałości zatrudnienia (gwarancji zawarcia kolejnej umowy na kolejne dzieła). Z kolei w przypadku umowy o świadczenie usług kodeks cywilny zakłada dopuszczalność jej wypowiedzenia w każdym czasie i bez podawania jakichkolwiek przyczyn przez dającego zlecenie (art. 746 § 1 k.c.). Ewentualne ograniczenia mogą wynikać z treści umowy. Wydaje się natomiast możliwe kwestionowanie ważności wypowiedzenia — jako czynności prawnej — na zasadzie art. 58 § 1 k.c. (sprzeczność z prawem) lub art. 58 § 2 k.c. (sprzeczność z zasadami współżycia społecznego). Wymagałoby to dowodu, że od dziennikarza oczekiwano działań niedozwolonych, a jego odmowa pozostawała uprawniona (art. 12 ust. 2 lub 3 pr. pras.).

Wnioski

Prawne gwarancje możliwości podejmowania i realizowania działalności przez dziennikarza mają istotne znaczenie dla wypełniania jego misji służenia społeczeństwu i państwu. Wpisuje się w nie możliwość odmowy wykonania poleceń, które kolidowałyby z zasadami obiektywizmu, staranności i rzetelności, lub odmowy zgody na publikację materiału w formie wypaczającej wymowę i sens wersji dziennikarza.

Nazywanie takich uprawnień „dziennikarską klauzulą sumienia" stanowi jeden z możliwych wariantów znaczeniowych. Jak pokazano, klauzule sumienia w innych systemach prawnych — a nawet w polskim prawie sprzed II wojny światowej — mogą mieć zupełnie inne znaczenie. Z tego względu wymagane jest co najmniej precyzyjne posługiwanie się tym terminem, ze świadomością jak obecnie rozumie je polski prawodawca.

Instytucja ta, ujęta w ramy art. 10 ust. 2 i 3 pr. pras., jak staraliśmy się wykazać, jedynie w ograniczonym zakresie niesie nową treść normatywną. Także przed jej wprowadzeniem dało się wywieść takie same uprawnienia dziennikarza pozostającego w stosunku pracy. Obecnie może ona mieć znaczenie dla tych osób, które wykonują zawód poza stosunkiem pracy. Dla zatrudnienia pracowniczego nowelizacja ma znaczenie jedynie porządkująco-afirmatywne.

Ze względów systemowych, ale także praktycznych okazuje się, że nawet uprawnione powołanie się na klauzulę nie gwarantuje dziennikarzowi ochrony przed reperkusjami ze strony podmiotu zatrudniającego, z utratą zatrudnienia włącznie.

Przypisy/Notes

[1] https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/artykuly/318448,medioznawcy-o-dziennikarskiej-klauzuli-sumienia.html (17.04.2021).

[2] Szerzej o przyczynach zależnych i niezależnych od pracownika zob. np. uchwała całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85.

Bibliografia/References

Capseta, J. (1998). *La clausula de Conciencia periodistica*. Madryt; za: Kononiuk, T. (2016). Klauzula sumienia w zawodzie dziennikarza. W: J. W. Adamowski, T. Wallas i K. Kakareko (red.), *Między Klio a Themis. Księga dedykowana Profesorowi Jackowi Sobczakowi*. Poznań–Warszawa.

Dubisz, S. (red.). (2008). *Uniwersalny słownik języka polskiego, t. 2 (hasła K–Ó) i t. 3 (hasła P–S)*. Warszawa.

Duraj, T. (2013), *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacji*. Warszawa.

Gersdorf, M. (1993). *Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia*. Warszawa.

Gersdorf, M. (2018). W: M. Gersdorf, K. Rączka, E. Maniewska i M. Raczkowski, *Prawo pracy. Pytania i odpowiedzi*. Warszawa.

Hallin, D. C. i Mancini, P. (2007). *Systemy medialne. Trzy modele mediów i polityki w ujęciu porównawczym*. Kraków.

Iłowiecki, M. (2012). *Pilnowanie strażników. Etyka dziennikarska w praktyce*. Kielce.

Kononiuk, T. (1998). W: T. Kononiuk i B. Michalski (1998), *Problemy prawne zawodu dziennikarskiego*. Warszawa.

Kononiuk, T. (2016). Klauzula sumienia w zawodzie dziennikarza. W: J. W. Adamowski, T. Wallas i K. Kakareko (red.), *Między Klio a Themis. Księga dedykowana Profesorowi Jackowi Sobczakowi*. Poznań–Warszawa.

Kubot, Z. (2009). Kierownictwo zlecającego jako pojęcie prawne. W: Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Henryka Lewandowskiego*. Warszawa.

Kuczyński, G. i Stelina, J. (2016). Zakres kolizji podstawowych obowiązków dziennikarza na gruncie art. 10 ustawy — prawo prasowe. W: J. W. Adamowski, T. Wallas i K. Kakareko (red.), *Między Klio a Themis*. *Księga dedykowana Profesorowi Jackowi Sobczakowi*. Poznań–Warszawa.

Nałęcz, D. (1982). *Zawód dziennikarza w Polsce 1918–1939*. Warszawa–Łódź.

Piwnik, S. (1978). Polecenie przełożonego i granice jego obowiązywania. Organizacja, Metody, Technika, (6); za: Duraj, T. (2013). *Podporządkowanie pracowników zajmujących kierownicze stanowiska w organizacjach*. Warszawa.

Raczkowska, A. (2019). *Kształtowanie się dziennikarskiej etyki normatywnej w Polsce*. Warszawa.

Serafin, M. (2015). Klauzula sumienia w pracy dziennikarskiej. W: R. Piestrak, S. Psonka i M. Szast (red.), *Klauzula sumienia. Regulacje prawne vs rzeczywistość*. Stalowa Wola.

Sobczak, J. (2000). *Prawo prasowe. Podręcznik akademicki*. Warszawa.

Sobczyk, A. (1999). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (7–8).

Stelina, J. (2003). Klauzula sumienia w prawie pracy. W: O. Nawrot (red.), *Klauzula sumienia w państwie prawa*. Warszawa.

Stępińska, A. i Ossowski, Sz. (2011). Kariera, kontrola, służba społeczna — postawy różnych pokoleń polskich dziennikarzy. W: I. Hofman (red.), *Studia nad dziennikarstwem*. Lublin.

Taczkowska, J. (2012). *Zawód dziennikarza w Polsce. Między misją a posłannictwem*. Bydgoszcz.

Tomaszewska, M. (2018). Komendarz do art. 183a k.p. W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.

Dr Agata Raczkowska, absolwentka Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych oraz Wydziału Prawa i Administracji UW, doktor nauk społecznych w zakresie nauk o mediach. Adiunkt w Katedrze Prawa Mediów Wydziału Dziennikarstwa, Informacji i Bibliologii UW. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza etyki dziennikarskiej i prawa.

Dr hab. Michał Raczkowski, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, adwokat. Specjalizuje się w związkach między prawem pracy i prawem prywatnym.

Dr Agata Raczkowska, graduated from Faculty of Journalism and Political Sciences as well as Faculty of Law and Administration, University of Warsaw. Doctorate of social sciences (media sciences). Assistant professor, Department of Media Law, Faculty of Journalism, Information and Bibliology, University of Warsaw. Specializes in the relations between media ethics and law.

Dr hab. Michał Raczkowski, assistant professor, Department of Labour Law and Social Policy, Faculty of Law and Administration, University of Warsaw. Advocate. Specializes in relationships between Labour Law and Private Law.

Labour and Social Security Journal Praca i Zabezpieczenie Społeczne

www.pizs.pl www.pwe.com.pl

ZNAJDZIESZ NAS TU

www.pizs.pl

tel. 795 145 873

ul. Podwale 17

00-252 Warszawa

