

Sebastian Kwiecień

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Polska

seba@kul.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4858-794X>

Wioletta Witoszko

Uniwersytet w Białymstoku, Polska

witoszko@uwb.edu.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4077-5703>

Prawo do zryczałtowanego odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę majątkowych praw autorskich pracownika

The Right to Flat-Rate Compensation for an Employer's Infringement of an Employee's Economic Copyright

Abstract: The issue of determining the amount of flat-rate compensation for an employer's infringement of an employee's copyright of their own work remains disputed, particularly in practice. It is a claim for payment of a sum of money corresponding to twice the remuneration that at the time of its investigation would have been due by way of consent to the use of the work by the rightholder. The article presents a problematic issue regarding the award of compensation to an employee who proves copyright infringement but who is not obliged to determine the type of damage or its extent, nor to prove the fault of the employer.

Keywords: economic copyrights, flat-rate compensation, intellectual property

Słowa kluczowe: majątkowe prawa autorskie, zryczałtowane odszkodowanie, własność intelektualna

Uwagi wstępne

Wykonywanie działalności twórczej w ramach stosunku pracy wiąże się z uzyskaniem przez pracownika niezbędnych środków do jej realizacji, które zwykle dostarcza pracodawca. Pojawia się więc pytanie, jak powinien być zrekompensowany wkład pracodawcy w zakresie majątkowych praw autorskich do utworu stworzonego

przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków ze stosunku pracy. W myśl art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹, jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Należy podkreślić, że przepis odnosi się wyłącznie do utworów stworzonych w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy.

Twórca musi liczyć się z tym, że tworzenie dzieła w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych powodować będzie ograniczenie właściwej dla „zwykłej” działalności autorskiej wolności tworzenia i korzystania z jej rezultatów. Jednakże ukształtowanie stosunków autor – pracodawca, dla którego utwór został stworzony, pozostawiono woli stron oraz przepisom prawa autorskiego. Daje to stronom umowy o pracę swobodę dostosowania do własnych potrzeb i interesów kwestii związanych z obrotem prawami autorskimi².

W przypadku, gdy pracodawca nie nabył praw majątkowych do utworu pracowniczego w trybie art. 12 prawa autorskiego, a jednocześnie eksploatuje utwór w zakresie swego przedsiębiorstwa, staje się naruszcycielem, o którym mowa w art. 79 prawa autorskiego³. Jednocześnie z tą chwilą po stronie pracownika powstaje roszczenie o: 1) zaniechanie naruszenia; 2) usunięcie skutków naruszenia; 3) naprawienie wyrządzonej szkody na zasadach ogólnych albo poprzez zapłatę sumy pieniężnej w wysokości odpowiadającej dwukrotności, a w przypadku, gdy naruszenie jest zawinione – trzykrotności stosownego wynagrodzenia, które w chwili jego dochodzenia byłoby należne tytułem udzielenia przez uprawnionego zgody na korzystanie z utworu⁴; 4) wydanie uzyskanych korzyści.

1 Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 1062, dalej jako prawo autorskie.

2 L. Jaworski, *Twórczość pracownicza*, Warszawa 2003, s. 9–10, s. 16 i n.

3 Obecne brzmienie art. 79 ust. 1 prawa autorskiego otrzymał na mocy ustawy z dnia 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 99, poz. 662).

4 Przepis ten utracił moc z dniem 1 lipca 2015 r. w zakresie, w jakim uprawniony, którego autorskie prawa majątkowe zostały naruszone, może żądać od osoby, która naruszyła te prawa, naprawienia wyrządzonej szkody poprzez zapłatę sumy pieniężnej w wysokości odpowiadającej – w przypadku gdy naruszenie jest zawinione – trzykrotności stosownego wynagrodzenia, które w chwili jego dochodzenia byłoby należne tytułem udzielenia przez uprawnionego zgody na korzystanie z utworu, na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 czerwca 2015 r., SK 32/14 (Dz.U. poz. 932). Mechanizm zryczałtowanego odszkodowania ponownie stał się przedmiotem orzeczenia TK z dnia 5 listopada 2019 r. (P 14/19 (Dz.U. poz. 2193)). W wyniku pytania prawnego Sądu Najwyższego, czy obecne brzmienie przepisu w zakresie obowiązku zapłaty tym razem jednak już dwukrotności stosownego wynagrodzenia za korzystanie z utworu, jest zgodne z art. 64 ust. 1 i ust. 2, w związku z art. 31 ust. 3 i art. 2 Konstytucji RP, TK orzekł o zgodności tego przepisu z Konstytucją. Mimo że celem niniejszego artykułu nie jest ocena powołanych orzeczeń TK, to na marginesie należy wskazać, że w obu orzeczeniach TK odwołuje się do art. 31 ust. 3 Kon-

Nie ulega wątpliwości, że najbardziej atrakcyjne jest roszczenie określone w art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b prawa autorskiego, czyli żądanie zapłaty przez pracodawcę stosownego wynagrodzenia za wyrażone zgody na korzystanie z utworu, również w kontekście naruszenia praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego. Jakkolwiek roszczenie to wzbudza najwięcej kontrowersji i jest szeroko krytykowane w doktrynie i orzecznictwie jako nieuzasadniony przejaw odstępstwa od ogólnych zasad odpowiedzialności odszkodowawczej, to w praktyce jest jednak najczęściej wykorzystywane.

Przepis powyższy kryje w swej konstrukcji swoistą pułapkę, mianowicie obowiązek ustalenia, a następnie wskazania wysokości stosownego wynagrodzenia, o którym mowa w przepisie. Jakkolwiek sama regulacja dotycząca jego ustalania oczekiwała się pogłębionej analizy w doktrynie prawa, to jednak pomijany jest aspekt ustalania stosownego wynagrodzenia w przypadku naruszenia prawa do utworu pracowniczego, określonego w art. 12 prawa autorskiego⁵. Problem ten jest o tyle istotny, że pracownikowi (twórcy utworu pracowniczego) nie przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu stworzenia utworu pracowniczego, nie jest on podmiotem zawodowo zajmującym się tworzeniem i sprzedażą utworów, jednocześnie to pracodawca dostarcza pracownikowi niezbędne środki do jego powstania. Ponadto przepisy, poza odniesieniem się do wynagrodzenia za legalne korzystanie z utworu, nie wskazują wytycznych ani reguł jego ustalania, a nieprawidłowe jego określenie może zniweczyć dążenia autora (pracownika) do wyrównania jego szkód. Z drugiej strony, w ocenie autorów stosowanie obecnych wypracowanych przez orzecznictwo i doktrynę zasad może przyczynić się w wielu sytuacjach do znacznego wzbogacenia

stytucji, czyli do zasady proporcjonalności, z tą różnicą, że w pierwszym orzeczeniu TK stwierdził naruszenie tej zasady, ustalając, że skarżona regulacja prawna stanowi przejaw zbyt daleko idącej ingerencji w wolność majątkową sprawcy czynu niedozwolonego. TK jednocześnie wskazał, że instytucja zryczałowanego odszkodowania jest zasadna, jednak nie powinna być ona odezwana od realnej wysokości szkody. Konkluzja orzeczenia TK z 2019 r. sprowadza się natomiast do wniosku, że przepis art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b prawa autorskiego spełnia test proporcjonalności określony w art. 31 ust. 3 Konstytucji. Wynikające z niego rozwiązania prawne są zatem zgodne z wzorcami kontroli konstytucyjności wskazanymi w pytaniu prawnym SN. Poddana analizie regulacja prawna jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków, jest niezbędna dla realizacji celu ustawowego chroniącego wartość uzasadniającą ustawowe ograniczenie w zakresie korzystania z konstytucyjnej wolności lub konstytucyjnego prawa, a efekty wynikających z niej mechanizmów prawnych pozostają w odpowiedniej proporcji do ciężarów nakładanych na drugą stronę relacji o charakterze horyzontalnym, ukształtowanej wskutek bezprawnego korzystania z autorskich praw majątkowych.

- 5 Zob. W. Machała, R.M. Sarbiński, Z problematyki odszkodowania zryczałowanego za naruszenie autorskich praw majątkowych (art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b prawa autorskiego po wyrokach Trybunału Konstytucyjnego i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej), (w:) P. Kostański, P. Podrecki, T. Targosz (red.), *Experienta Docet. Księga jubileuszowa ofiarowana Pani Profesor Elżbiecie Traple*, Warszawa 2017 oraz Ł. Martyniak, *Ustalenie kwoty stosownego wynagrodzenia za naruszenie autorskich praw majątkowych*, Warszawa 2020 i literatura w nich powołana.

pracownika w przypadku znacznej rozbieżności pomiędzy pobieranym wynagrodzeniem za świadczoną pracę a ewentualnie uzyskanym odszkodowaniem.

Dlatego też autorzy żywią nadzieję, że w niniejszym tekście, biorąc pod uwagę specyfikę utworów pracowniczych, choćby częściowo uda im się wskazać rozwiązanie problemu, tj. prawidłowe ustalanie wysokości stosownego wynagrodzenia w przypadku naruszenia praw do utworu pracowniczego, i jednocześnie będzie on punktem wyjścia do dalszej dyskusji⁶.

1. Regulacja prawna art. 12 prawa autorskiego jako element stosunku pracy

Przepis art. 12 prawa autorskiego stanowi odmienne uregulowanie sposobu nabycia autorskich praw majątkowych od reguł powszechnych, według których przysługują one twórcom. Obejmuje on określenie podmiotu autorskich praw majątkowych do utworu stworzonego przez pracownika w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych, momentu i zakresu nabycia praw przez pracodawcę, skutków dostarczenia utworu w przypadku nieprzystąpienia do rozpowszechnienia utworu, który był do tego przeznaczony, oraz statusu praw własności nośnika, na którym został dostarczony utwór pracowniczy.

Zawarta w art. 12 prawa autorskiego norma prawna ma charakter dyspozytywny, gdyż woli stron pozostawiona jest decyzja w sprawie przyznania jednej ze stron autorskich praw majątkowych, zaś w razie nieokreślenia tej kwestii w umowie o pracę powoduje, że w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron autorskie prawa majątkowe do tych utworów nabywa pracodawca z chwilą ich przyjęcia⁷. Stosowanie jednak obu kryteriów łącznie, tj. celu umowy o pracę oraz zamiaru stron, nie pozwala na precyzyjne określenie zakresu nabycia przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego. Po pierwsze, w umowach o pracę brakuje szczegółowo określonych obowiązków pracowniczych. Po drugie, jeszcze trudniejsza w tym zakresie jest weryfikacja zgodnego zamiaru stron, przy uwzględnieniu faktu, że zwykle wola stron przy zawarciu umowy, weryfikowana już na etapie konfliktu między pracodawcą a pracownikiem co do zakresu nabycia praw autorskich, może być różnie interpretowana przez obie strony⁸. Podkreślić należy, że ustawa daje tutaj pierwszeństwo swobodnej woli stron, która powinna być wyrażona w zawartej pomiędzy nimi umowie. Możliwe jest takie określenie sposobu korzysta-

6 Z uwagi na specyfikę regulacji tekst nie obejmuje zagadnień dotyczących utworów komputerowych, któremu należy poświęcić odrębną publikację.

7 Wyrok SN z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 196/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 454.

8 J. Ożegalska-Trybalska, (w:) R. Markiewicz (red.), Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, (w:) Ustawy autorskie. Komentarze, t. 1, Warszawa 2021, komentarz do art. 12.

nia przez pracodawcę z utworu, które wykraczać będzie poza granice wyznaczone ustawą, lub zadecydowanie o pozostaniu tych praw przy twórcy (pracowniku).

Umowne uregulowanie zakresu uzyskanych przez pracodawcę praw odnosi się do określenia tego zakresu poprzez wskazanie pól eksploatacji, w ramach których będzie on mógł z utworu korzystać, ale także do wskazania różnych możliwych sposobów korzystania w obrębie jednego pola eksploatacji oraz skali uzgodnionej eksploatacji (zasięgu czasowego, terytorialnego, rozmiaru podejmowanego korzystania, np. liczby egzemplarzy lub wykonań)⁹. Dopiero szczegółowa analiza obowiązków pracowniczych oraz zgodnego zamiaru stron pozwala na dokładne wskazanie tych pól eksploatacji, na których doszło do przeniesienia praw autorskich¹⁰. Do twórczości pracowniczej nie będzie miał w szczególności zastosowania wymóg wyraźnego określenia w umowie o pracę pól eksploatacji, w ramach których pracodawca będzie mógł utwór wykorzystywać (art. 41 ust. 2 prawa autorskiego), choć w umowie o pracę może zostać określony zakres praw nabywanych przez pracodawcę do utworu pracowniczego przez wyraźne wskazanie pól eksploatacji tego utworu.

Poddając treść stosunku prawnego regulacji umownej, strony mogą także zadecydować, że majątkowe prawa autorskie do utworu pracowniczego nie zostaną przeniesione na pracodawcę, ale że będzie mu przysługiwała jedynie licencja do korzystania z utworu¹¹.

Pracodawcy przysługuje wynikające z umowy o pracę roszczenie o przeniesienie na niego, w granicach określonych celem umowy oraz zgodnym zamiarem stron, majątkowych praw autorskich do utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Podkreślić należy, że z art. 12 prawa autorskiego wynika pochodny charakter nabycia przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu stworzonego przez pracownika w wykonywaniu obowiązków ze stosunku pracy¹².

W świetle art. 12 ust. 1 prawa autorskiego, aby pracodawca nabył majątkowe prawa autorskie do utworu pracowniczego, muszą być spełnione łącznie dwie przesłanki: 1) utwór powstał w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, 2) utwór został przyjęty przez pracodawcę. Należy podkreślić, że utwór powinien zostać stworzony w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Istotne jest, aby stworzenie utworu stanowiło wynik zobowiązania pracownika do wykonywania pracy obejmującej obowiązek twórczości w rozumieniu prawa autorskiego¹³.

9 J. Błeszyński, Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1994, nr 12, s. 35; L. Jaworski, Twórczość..., *op. cit.*, s. 114.

10 Zob. wyrok SO w Poznaniu z dnia 27 marca 2018 r., XII C 2280/16, LEX nr 2488023.

11 L. Jaworski, Twórczość..., *op. cit.*, s. 115.

12 *Ibidem*, s. 121.

13 *Ibidem*, s. 153; J. Barta, R. Markiewicz, (w:) J. Barta, R. Markiewicz (red.), Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz, Warszawa 2011, komentarz do art. 12.

Przepis art. 12 prawa autorskiego nie ma zastosowania do tych dzieł stworzonych przez pracownika, które nie powstały w wykonaniu obowiązków pracowniczych, a jedynie na zamówienie pracodawcy (np. umowy o dzieło)¹⁴. Obowiązki takie mogą być sprecyzowane w samej umowie o pracę, w bezpośrednich poleceniach służbowych (jeżeli zostały wydane w granicach obowiązków pracowniczych danego twórcy), regulaminach dotyczących własności intelektualnej, układach zbiorowych i normach wewnętrzzakładowych, planach działalności danej jednostki¹⁵. Kryterium rozstrzygającym jest bowiem ustalenie, czy aktywności (czynności), w wyniku których powstał utwór, mieściły się w zakresie obowiązków pracowniczych¹⁶.

Niezbędną przesłanką nabycia przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego jest jego przyjęcie. Z tą chwilą prawa te „w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron – przechodzą na pracodawcę”. Przyjęcie utworu przez pracodawcę następuje poprzez złożenie przez niego oświadczenia o zaakceptowaniu utworu. Jeżeli pracodawca nie zawiadomi twórcy w terminie 6 miesięcy od dostarczenia utworu o jego nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia od dokonania określonych zmian w wyznaczonym w tym celu odpowiednim terminie, uważa się, że utwór został przyjęty bez zastrzeżeń (art. 13 prawa autorskiego).

Przyjęcie przez pracodawcę utworu poprzedzone jest jego dostarczeniem (wydaniem) przez pracownika-twórcę. Powstają wówczas dwojakiego rodzaju konsekwencje:

- 1) od chwili ustalenia utworu do momentu jego przyjęcia przez pracodawcę autorskie prawa majątkowe w całości pozostają po stronie twórcy-pracownika. Pracodawca nie może więc w tym czasie korzystać z utworu w granicach określonych w art. 12 prawa autorskiego;
- 2) do utworu pracowniczego stosuje się ogólną zasadę liczenia okresu ochrony majątkowych praw autorskich; ochrona ta trwa od ustalenia utworu przez czas życia twórcy i 70 lat po jego śmierci¹⁷.

Nabycie praw do utworu pracowniczego powoduje, że pracodawcy przysługuje prawo do korzystania i rozporządzenia utworem w zakresie wynikającym z celu umowy o pracę oraz zgodnego zamiaru stron. Ponadto, gdy utwór jest przeznaczony do rozpowszechniania, to przyjęcie należy, że w ten sposób następuje co najmniej dorozumiane wyrażenie zgody przez twórcę na jego rozpowszechnianie. Z chwilą przy-

14 L. Jaworski, *Twórczość...*, *op. cit.*, s. 157.

15 Zob. wyrok SA w Białymstoku z dnia 4 września 2012 r., III APa 7/12, LEX nr 1217657; wyrok SA w Katowicach z dnia 4 października 2011 r., V ACa 422/11, LEX nr 1120395.

16 Zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 20 czerwca 2018 r., V ACa 18/17, LEX nr 2519434.

17 L. Jaworski, *Twórczość...*, *op. cit.*, s. 122.

jęcia utworu pracodawca nabywa także własność nośnika, na którym utrwalono utwór (art. 12 ust. 3 prawa autorskiego).

Podkreślenia wymaga, co ma istotne znaczenie dla dalszych rozważań w zakresie określenia przez pracownika wysokości roszczeń na gruncie art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b prawa autorskiego, że w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim zatrudnionemu twórcy nie przysługuje prawo do odrębnego wynagrodzenia z tytułu stworzenia utworu pracowniczego i jego eksploatacji w granicach uprawnień przysługujących pracodawcy. Przepis ten ma charakter względnie obowiązujący, co oznacza stosowanie go tylko w przypadku, gdy strony inaczej nie postanowią w umowie. Innymi słowy, jeśli umowa o pracę nie stanowi inaczej, a wynikające ze stosunku pracy obowiązki twórcy sprowadzają się do wykonywania działalności twórczej lub ją obejmują – wynagrodzenie za pracę stanowi równocześnie wynagrodzenie z tytułu przeniesienia autorskich praw majątkowych na pracodawcę lub zezwolenia na korzystanie z utworu w zakresie objętym umową¹⁸. Wynagrodzenie autorskie przy tym nie może być traktowane jak wynagrodzenie za pracę. Jest ono bowiem raczej zbliżone do dochodu z prawa¹⁹, a tym samym odpowiada zakresowi praw nabytych przez pracodawcę, który to zakres nie musi być w umowie o pracę określany poprzez wymienienie konkretnych pól eksploatacji. Z tego powodu też art. 12 prawa autorskiego uchylać będzie zastosowanie art. 45 prawa autorskiego do stosunków pracy²⁰. Wynika z niego, że jeżeli umowa nie stanowi inaczej, twórca przysługuje odrębne wynagrodzenie za korzystanie z utworu na każdym odrębnym polu eksploatacji.

Mając na uwadze powyższe rozważania, należy podkreślić, że w przypadku, gdy pracodawca nie nabędzie w sposób prawidłowy i skuteczny praw majątkowych do utworu pracowniczego w trybie art. 12 prawa autorskiego, a jednocześnie eksploatuje ten utwór w zakresie swego przedsiębiorstwa, staje się naruszcycielem, o którym mowa w art. 79 prawa autorskiego.

2. Właściwość rzeczowa sądu

Przed przystąpieniem do rozważań na temat zasad określania roszczeń pracownika w zakresie żądania zryczałowanego odszkodowania za naruszenie jego prawa przez pracodawcę należy rozstrzygnąć, jaki sąd jest właściwy rzeczowo i miejscowo do ich rozpoznania. Sprawa może być o tyle dyskusyjna, że kodeks postępowania cywilnego zawiera obecnie odrębny tytuł VII: dział III „Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy” oraz nowy dział IVG²¹ „Postępowanie w sprawach własności

18 Wyrok SN z dnia 3 grudnia 2008 r., V CNP 82/08, LEX nr 484683.

19 Por. J. Błęszyński, *Prawo autorskie...*, *op. cit.*, s. 129.

20 L. Jaworski, *Twórczość...*, *op. cit.*, s. 146.

21 Przepis dodano na podstawie art. 1 pkt 5 ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw z dnia 13 lutego 2020 roku (Dz.U. poz. 288) z mocą obo-

intelektualnej”’. Zgodnie art. 459 k.p.c. przepisy działu III stosuje się w sprawach z zakresu prawa pracy, a także w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Jednocześnie sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane, należą do wyłącznej właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu (art. 461§1 (1) k.p.c.). Literalnie przepis ten nie zawiera zamkniętego katalogu roszczeń wynikających ze stosunku pracy, jak też nie zostały w nim wymienione roszczenia odszkodowawcze z tytułu naruszenia majątkowych praw autorskich, o których mowa jest w art. 79 ust. 1 prawa autorskiego. Jednocześnie zgodnie z art. 479 (90) k.p.c. (dział IVG) sprawy z zakresu własności intelektualnej należą do wyłącznej właściwości sądów okręgowych – nowo powołanych wydziałów własności intelektualnej²². Katalog spraw z zakresu własności intelektualnej określa natomiast przepis art. 479 (89) k.p.c. Należy do nich zaliczyć sprawy wynikające z naruszenia prawa autorskiego. Powstaje więc pytanie, jaka jest relacja tych dwóch postępowań odrębnych w razie wystąpienia roszczeń pracowniczych dotyczących naruszeń prawa autorskiego. Przepis art. 479 (91) k.p.c. stanowi, że w sprawach rozpoznawanych w trybie postępowania w sprawach własności intelektualnej przepisy z innych postępowań odrębnych stosuje się w zakresie, w którym nie są one sprzeczne z przepisami tego działu. Trzeba więc przyjąć, że przepisy działu IVG są przepisami *lex specialis* w stosunku do działu III. W przypadku naruszenia przez pracodawcę majątkowych praw autor-

wiązującą od 1 lipca 2020 roku. Zmiany wymuszone były koniecznością wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2004/48/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie egzekwowania praw własności intelektualnej i zapewnienia sądowej ochrony tych praw w ramach jednolitego i wyspecjalizowanego systemu sądownictwa, Dz.Urz. UE L 157 z dnia 30 kwietnia 2004 r.

- 22 Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie przekazania niektórym sądom okręgowym rozpoznawania spraw własności intelektualnej z właściwości innych sądów okręgowych (Dz.U. poz. 1152) utworzono wydziały własności intelektualnej w następujących sądach: sąd Okręgowy w Gdańsku rozpoznaje sprawy z obszaru właściwości sądów okręgowych w Bydgoszczy, Elblągu, Koszalinie, Olsztynie, Słupsku, Toruniu i Włocławku; Sąd Okręgowy w Katowicach rozpoznaje sprawy z obszaru właściwości sądów okręgowych w Bielsku-Białej, Częstochowie, Gliwicach, Krakowie, Nowym Sączu, Opolu, Rybniku i Tarnowie; Sąd Okręgowy w Lublinie rozpoznaje sprawy z obszaru właściwości sądów okręgowych w Kielcach, Krośnie, Przemyślu, Radomiu, Rzeszowie, Siedlcach, Tarnobrzegu i Zamościu; Sąd Okręgowy w Poznaniu rozpoznaje sprawy z obszaru właściwości sądów okręgowych w Gorzowie Wielkopolskim, Jeleniej Górze, Kaliszu, Koninie, Legnicy, Łodzi, Sieradzu, Szczecinie, Świdnicy, we Wrocławiu i w Zielonej Górze Sąd Okręgowy w Warszawie rozpoznaje sprawy z obszaru właściwości sądów okręgowych w Białymstoku, Łomży, Ostrołęce, Piotrkowie Trybunalskim, Płocku, Suwałkach i Warszawie-Pradze w Warszawie.

skich i wystąpienia przez pracownika z roszczeniami na podstawie art. 79 prawa autorskiego pracownik powinien swój pozew skierować nie do sądu rejonowego – sądu pracy, lecz do sądu okręgowego – wydziału własności intelektualnej, przy jednoczesnym przestrzeganiu zasady ogólnej właściwości miejscowej wynikającej z art. 461 § 1 k.p.c. (sąd pozwanego lub sąd, w którego w obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana)²³.

Powyższe uzasadnia także dotychczasowa praktyka sądowa²⁴. W poprzednim stanie prawnym powództwa pracowników kierowane przeciwko pracodawcom w przedmiocie naruszenia majątkowych praw autorskich czy też zakreślające żądanie w przedmiocie wniosku o dokonanie czynności prowadzących do usunięcia skutków naruszeń praw autorskich oraz o zasądzenie odpowiedniej kwoty tytułem wynagrodzenia za korzystanie z praw autorskich, kierowane na podstawie art. 79 prawa autorskiego, były rozpoznawane przez sądy okręgowe – wydziały gospodarcze na podstawie dotychczasowego brzmienia art. 17 pkt 2 k.p.c.²⁵

Na marginesie należy wspomnieć, że autorzy niniejszej publikacji wystosowali zapytanie do wszystkich wydziałów własności intelektualnej przy sądach okręgowych, czy wpłynęły do nich sprawy z tytułu naruszenia majątkowych praw autorskich na podstawie art. 12 lub art. 14 prawa autorskiego. Na dzień oddania niniejszego opracowania do wydawnictwa z uzyskanych odpowiedzi wynika, że tego typu sprawy nie były jeszcze przedmiotem rozstrzygnięć wydziałów własności intelektualnej działających przy sądach okręgowych.

3. Roszczenie pracownika o zapłatę stosownego wynagrodzenia

We wstępie wskazano, że roszczenie określone w art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b prawa autorskiego budziło i nadal budzi – pomimo dwóch już orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego²⁶ – szereg kontrowersji. Oceniając jeszcze projekt nowelizacji prawa autorskiego z roku 2007, J. Błęszyński poddał krytyce *ratio legis* proponowanych zmian²⁷. Krytycznie o nowych wówczas zasadach przyznawania zryczałowanego odszkodo-

23 Powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana.

24 Wyrok SN z dnia 25 marca 2011 r., IV CSK 504/10, LEX nr 818616, oraz wyrok SN z dnia 26 lutego 2015 r., III CZ 6/15, OSNC 2016, nr 2, poz. 26.

25 Przepis ten uchylono na podstawie art. 1 pkt 1 ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw z dnia 13 lutego 2020 roku (Dz.U. poz. 288) z uwagi na wprowadzenie przepisów działu IVG k.p.c.

26 Zob. przypis 3.

27 Zob. A. Drzewiecki, (w:) E. Ferenc-Szydełko (red.), Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz, 2021, Legalis, komentarz do art. 79, pkt 57; W. Machała, R.M. Sarbiński, Z problematyki...*op. cit.*, s. 275–276.

wania wypowiedzieli się również A. Tischner oraz T. Targosz. Zdaniem tych autorów sankcja w postaci zasądzenia odszkodowania zryczałtowanego stanowiącego wielokrotność wynagrodzenia nie znajduje żadnego racjonalnego uzasadnienia. Rozwiązanie to stoi w sprzeczności z zasadami odpowiedzialności odszkodowawczej. W ich ocenie taki sposób wynagradzania szkody może prowadzić do nadmiernej kompensacji poszkodowanego i z tego powodu może naruszać zasady prawa odszkodowawczego, w szczególności zasadę pełnego wynagrodzenia szkód oraz regułę *ne quis ex damno suo lucrum faciat*, czyli zasadę, zgodnie z którą górną granicę odszkodowania wyznacza jedynie wysokość poniesionej szkody²⁸. Mamy zatem do czynienia z faktycznie nieuzasadnionym wzbogaceniem się naruszcyciela kosztem uprawnionego. Niejednokrotnie więc zryczałtowane odszkodowanie będzie przewyższało faktyczny rozmiar doznanej szkody²⁹. Podobne stanowisko zajęli S. Sołtysiński i A. Nowicka, według których zastosowanie wielokrotności wynagrodzenia jako formy „kary cywilnej” (zwłaszcza w razie naruszenia niezawinionego) nie jest zgodne z podstawowymi zasadami prawa cywilnego³⁰. Co jednak najistotniejsze, instytucja odszkodowania zryczałtowanego faktycznie doprowadziła do zmarginalizowania podstawowego roszczenia przewidzianego w art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. a prawa autorskiego, czyli naprawienia szkody na zasadach ogólnych³¹.

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, iż pracownik, wobec którego pracodawca dopuścił się naruszenia majątkowych praw autorskich, nie ma obowiązku wykazywania rodzaju szkody oraz jej rozmiaru czy też faktu, że jej doznał, wystarczające jest bowiem jedynie wykazanie, iż doszło do bezprawnego naruszenia jego praw.

28 A. Tischner, T. Targosz, Dostosowanie polskiego prawa własności intelektualnej do wymogów prawa wspólnotowego. Uwagi na tle projektu z dnia 24 maja 2006 r. ustawy o zmianie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz o zmianie innych ustaw, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” 2007, z. 97, s. 92 i n.

29 Zob. M. Kaliński, Czyny niedozwolone, (w:) A. Olejniczak (red.), System prawa prywatnego., t. 6: Prawo zobowiązań – część ogólna, Warszawa 2014, s. 757.

30 S. Sołtysiński, A. Nowicka, Uwagi o projekcie ustawy wdrażającej dyrektywę 2004/48/WE w sprawie egzekwowania praw własności intelektualnej, Warszawa 2006, s. 1069 i n.; zob. też. P. Żerański, Granica rygorystyki roszczeń czysto majątkowych w ochronie majątkowych praw autorskich, „Przegląd Prawa Handlowego” 2009, nr 8; M. Czajkowska-Dąbrowska, Odszkodowanie z tytułu naruszenia praw autorskich – rozwój czy degradacja?, „Studia Iuridica” 2016, z. 64; krytycznie do przepisu odniósł się również Rzecznik Praw Obywatelskich w swoim stanowisku z dnia 3 września 2012 r. (sygn. pisma RPO-700485–IV–11/ST).

31 Wskazane kontrowersje wokół przyjętej regulacji znalazły również swoje odzwierciedlenie we wniosku Sądu Najwyższego do Trybunału Sprawiedliwości UE w przedmiocie wydania orzeczenia prejudycjalnego. Uzasadniając postanowienie w tym przedmiocie z dnia 15 maja 2025 roku (V CSK 41/14), sąd wskazał na powtarzające się wątpliwości w orzecznictwie SN w zakresie zgodności instrumentu odszkodowania zryczałtowanego z wyrażoną w motywie 26 dyrektywy 2004/48/WE zasadą, że środki ochronne nie powinny mieć charakteru represyjnego. W wydanym 15 maja 2015 roku orzeczeniu Trybunał Sprawiedliwości nie podzielił wątpliwości SN; zob. W. Machała, R.M. Sarbiński, Z problematyki..., *op. cit.* s. 285–286.

Co więcej, bez znaczenia jest tutaj również aspekt winy³². Omawiany przepis modyfikuje zatem ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej, stając się przepisem szczególnym wobec art. 415 k.c.³³ Nie ma zatem potrzeby wykazywania rozmiaru korzyści osiągniętych przez dopuszczającego się naruszenia pracodawcę. Innymi słowy, ani wielkość poniesionej przez uprawnionego szkody, ani wielkość osiągniętych przez naruszcziela korzyści nie wpływa na zasądzenie wielokrotności stosownego wynagrodzenia. Koncepcja polegająca na przyznaniu uprawnionemu ryczałowego odszkodowania sprowadza się w zasadzie do przyjęcia, że naruszenie prawa własności intelektualnej jako takie stanowi szkodę.

Wspomniano również, że regulacja art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b prawa autorskiego, obarczona jest – obok wskazanych wyżej zarzutów natury prawnej – istotną wadą o charakterze praktycznym, która nabiera szczególnej wagi w przypadku naruszenia przez pracodawcę praw pracownika do utworu stworzonego w ramach stosunku pracy, do którego pracodawca nie nabył praw majątkowych, jednak z niego korzysta w ramach swego przedsiębiorstwa. Na tym tle należy wskazać na trzy zasadnicze problemy, które znajdują szczególne odzwierciedlenie w przypadku naruszenia autorskich praw majątkowych pracownika przez pracodawcę.

Po pierwsze, omawiany przepis nie modyfikuje ogólnej zasady rozkładu ciężaru dowodu wyrażonej w art. 6 k.c. Oznacza to dla pracownika, w pierwszej kolejności, obowiązek udowodnienia faktu naruszenia majątkowych praw autorskich oraz wskazania wysokości stosownego wynagrodzenia, którego żąda za bezprawne naruszenie jego praw. Pierwsze nie budzi większych wątpliwości i sprowadza się zasadniczo do wykazania autorstwa i wskazania, że pracodawca korzysta z utworu pracownika w sposób bezprawny. Problematiczne jest natomiast wskazanie i ustalenie wysokości żądanego stosownego wynagrodzenia – wobec obowiązku, że wskazana kwota odzwierciedla wynagrodzenie, jakie otrzymałby uprawniony, gdyby osoba, która naruszyła jego prawa majątkowe, zawarła z nim umowę o korzystanie z utworu w zakresie dokonanego naruszenia. Faktycznie wysokość tego wynagrodzenia utożsamiana jest z cenami czy stawkami rynkowymi, a ostatecznie sprowadza się do opłaty licencyjnej,

32 Zob. wyrok SN z dnia 8 marca 2012 r., V CSK 102/11, LEX nr 1213427; wyrok SN z dnia 21 października 2011 r., IV CSK 133/11, OSNC 2012, Nr 5 poz. 62.

33 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2011 roku, I CSK 633/10, OSNC 2012 r., nr 3, poz. 37. W. Machała jeszcze przed wspomnianą już nowelizacją prawa autorskiego z 2007 r. uważał, że przy ustalaniu grona adresatów roszczeń przewidzianych w art. 79 prawa autorskiego nie było możliwe stosowanie art. 415 k.c., ponieważ regulacja skutków naruszeń autorskich praw majątkowych ma charakter autonomiczny, a treść art. 79 wyłącza zastosowanie art. 415 k.c.; W. Machała, Specyfika roszczeń odszkodowawczych z art. 79 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, „Studia Iuridica” 2007, t. XLVII, s. 192.

czyli wynagrodzenia, które zapłaciłby naruszyciel w razie legalnego zachowania się, czyli musi ono mieć charakter rynkowy³⁴.

Nie ulega jednak wątpliwości, że pracownik w treści pozwu wskazuje abstrakcyjne (hipotetyczne) kwoty żądanego wynagrodzenia. W przypadku utworów pracowniczych ustalenie jednak rynkowego charakteru tego wynagrodzenia może być skomplikowane i niejednoznaczne, a to z uwagi na fakt, że pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia z tytułu stworzenia utworu pracowniczego i nie jest on podmiotem obrotu gospodarczego takimi utworami, ma więc bardzo ograniczoną wiedzę na temat stawek czy zasad obliczania wynagrodzenia licencyjnego. Utwory stworzone przez pracownika są faktycznie eksploatowane przez pracodawcę, który jeżeli dokonuje następnie ich zbycia czy udziela licencji, wlicza do ich wartości koszty, jakie poniósł zarówno w związku z wytworzeniem utworu, jak i zatrudnieniem pracownika. Możliwa jest również sytuacja, gdy utwór pracowniczny stanowi część, element większego projektu, który również może być utworem w rozumieniu prawa autorskiego i wówczas nie jest możliwe oszacowanie tego wynagrodzenia w stosunku do utworu pracownika, gdyż rynkowy charakter ma dopiero utwór końcowy.

Po drugie, co już zostało zaakcentowane powyżej, pracownik nie powinien, określając wysokość stosownego wynagrodzenia, uwzględniać kosztów wytworzenia utworu, ponieważ te poniósł pracodawca, co wynika z istoty stosunku pracy. Zachowanie takie nie znajduje również odzwierciedlenia w treści przepisu art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b prawa autorskiego. Ustawodawca dosyć precyzyjnie wskazał, że należy się wyłącznie wynagrodzenie za korzystanie z utworu³⁵. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 2009 r. jednoznacznie stwierdził, że chodzi jedynie o wynagrodzenie za bezprawne korzystanie z autorskich praw majątkowych do danego utworu (w przypadku zawinionego naruszenia tych praw – w potrójnej wysokości), nie ma natomiast żadnych podstaw do obejmowania „stosownym wynagrodzeniem” także wynagrodzenia należnego twórcy za stworzenie utworu, w tym poniesionych przez niego kosztów wykonania dzieła³⁶. Przedstawiony problem jest tym bardziej doniosły, że pracownik, tworząc utwór w ramach stosunku pracy, korzysta z materiałów i urządzeń pracodawcy, a więc wskazanie wysokości roszczeń uwzględniających koszt wytworzenia naruszałoby wyżej wskazany przepis i może być wyrazem nieuzasadnionego wzbo-

34 Ł. Martyniak, *Ustalenie...*, *op. cit.* s. 141–142; J. Barta, R. Markiewicz, Roszczenie o zapłatę wielokrotności stosownego wynagrodzenia, (w:) A. Jakubecki, J.A. Strzępka (red.), *Ius et remedium. Księga jubileuszowa Profesora Mieczysława Sawczuka*, Warszawa 2010, s. 43–45; zob. też R.M. Sarbiński, K. Sobczyk-Sarbińska, *Ustalenie wysokości stosownego wynagrodzenia z chwili jego dochodzenia – uwagi krytyczne o stosowaniu art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, (w:) J. Barta, J. Chwalba, R. Markiewicz, P. Wasilewski (red.), *Qui bene dubitat, bene sciet. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Ewie Nowińskiej*, Warszawa 2018.

35 Ł. Martyniak, *Ustalenie...*, *op. cit.* s. 163.

36 II CSK 259/09, LEX nr 551105.

gacenia się pracownika kosztem pracodawcy oraz zaburzenia relacji wysokości wynagrodzenia za korzystanie z utworu w stosunku do wysokości wynagrodzenia za pracę.

Po trzecie, określając wysokość stosownego wynagrodzenia, powód czy też biegły, a ostatecznie sąd, powinien uwzględnić tak czas korzystania z utworu, jak i zakres pól eksploatacji, na jakich jest on lub był wykorzystywany, przy czym nie ma znaczenia tutaj – co wskazano już wcześniej – fakt osiągnięcia ewentualnego dochodu z tytułu eksploatacji utworu przez pracodawcę. Tym samym wysokość stosownego wynagrodzenia powinna zostać oszacowana wyłącznie w oparciu o pola eksploatacji, na których nastąpiło faktycznie naruszenie³⁷.

Jak zatem, wobec powyższych problemów, prawidłowo wskazać wysokość żądanego wynagrodzenia? Z jednej bowiem strony pracownik wskazuje abstrakcyjne wysokości żądań, z reguły o charakterze wygórowanym, a pracodawca w następstwie inicjatywy procesowej kwestionuje kwoty wskazane przez pracownika, składając najczęściej również wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego. Istotne jest, że praktycznie taki wniosek składa często strona powodowa, z ostrożności procesowej, na wypadek właśnie kwestionowania wysokości żądanej kwoty przez pracodawcę. Takie działanie procesowe powoda w pewnym sensie może być naruszeniem zasady wyrażonej w art. 6 k.c. i prowadzić w rzeczywistości do przerwania ciężaru dowodowego na biegłego, a pośrednio na sąd, co jest niedopuszczalne.

Dochodzi zatem faktycznie do sytuacji, że ostatecznie to sąd dokona oceny zebranego w toku sprawy materiału dowodowego i wyda orzeczenie w sprawie oraz ewentualnie w razie uwzględnienia powództwa pracownika uzasadni fakt obniżenia lub podwyższenia podanej przez powoda wysokości żądanej kwoty wynagrodzenia, jednocześnie uwzględniając te wszystkie aspekty, o których pisaliśmy wyżej, a które są charakterystyczne dla utworów pracowniczych.

Nie ulega wątpliwości, że ten środek dowodowy w postaci opinii biegłego należy traktować z dużą dozą ostrożności, a sama opinia powinna być dowodem uzupełniającym. Jednocześnie sąd, opierając się na wnioskach biegłego, powinien krytycznie na nie spojrzeć oraz sprawdzić źródło wiedzy biegłego i w razie konieczności dokonać stosownej korekty, biorąc pod uwagę indywidualne okoliczności sprawy. Powinien szczególnie uwzględnić realne ryzyko, czy dojdzie do zaburzenia relacji wynagrodzenia za pracę w stosunku do wynagrodzenia licencyjnego i ewentualnego nieuzasadnionego wzbogacenia pracownika kosztem pracodawcy – a ryzyko takie nie jest nieuzasadnione³⁸.

37 Pogląd odmienny przedstawili R.M. Sarbiński i K. Sobczyk, zob. Ł. Martyniak, *Ustalenie...*, *op. cit.*, s. 143–144.

38 Na tym tle rysuje się jeszcze jeden problem, mianowicie brak jest faktycznie ogólnodostępnych informacji co do wysokości opłat licencyjnych funkcjonujących na danym rynku, mają one bowiem charakter umowy i stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa.

Niewątpliwie rozwiązaniem przedstawionych trudności może być korzystanie przez pracownika jak i sąd z tabel wynagrodzeń określonych przez organizację zbiorowego zarządzania czy zrzeszające twórców³⁹. Najbardziej powszechna to „Tabela minimalnych wynagrodzeń do utworów fotograficznych”, opublikowana na stronie internetowej Związku Polskich Artystów Fotografików⁴⁰. Tabela dotyczy wszystkich utworów fotograficznych i zawiera stawki minimalne za ich korzystanie, jednak może być stosowana również w przypadku innych utworów, np. plastycznych. Co ważne, powinna ona mieć zastosowanie zarówno w przypadku twórców zawodowych, jak i amatorów. Największą jej zaletą jest precyzyjne określenie stawek wynagrodzenia z tytułu umów licencyjnych w zależności od pola eksploatacji, ilości i czasu korzystania z utworu⁴¹. Stosowanie tych tabel ma jeszcze jeden korzystny efekt, mianowicie pozwala wykluczyć z procesu opinię biegłego i relatywnie przyspieszyć czas trwania postępowania.

Pomocny w procesie ustalania stosownego wynagrodzenia może być również wniosek o udostępnienie przez pracodawcę odpowiedniej dokumentacji na gruncie art. 80 ust. 1 prawa autorskiego, będącej źródłem dla prawidłowego określenia wysokości stosownego wynagradzania. W ten sposób można określić cenę za utwór, gdyż ten jest przedmiotem dalszego obrotu rynkowego. Ma to o tyle doniosłe znaczenie, że z takiej dokumentacji wynika, jakie były koszty wytworzenia utworu, co pozwoli na uniknięcie wspomnianych już błędów.

Wnioski

Uregulowanie w art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b prawa autorskiego roszczenia o naprawienie szkody, spowodowanego naruszeniem praw autorskich majątkowych, przez zapłatę tzw. odszkodowania zryczałtowanego w wysokości stosownego wynagrodzenia w praktyce rodzi szereg problemów. Ujawniają je opisane już sytuacje, w których naruszcycielem praw majątkowych jest pracodawca w stosunku do utworu pracownika, którego nie nabył on na podstawie art. 12 prawa autorskiego, gdyż są wykorzystywane jedynie przez pracodawcę.

Przytoczone orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego oraz Trybunału Sprawiedliwości UE wprowadziły – zdaniem autorów – jeszcze więcej wątpliwości, niemniej jednak z punktu widzenia autora będącego pracownikiem są one korzystne, szczególnie w przypadku, gdy naruszenie praw własności intelektualnej nie spowodowało szkody majątkowej po jego stronie. Gdyby bowiem należało się opierać jedynie na za-

39 T. Kałużny, Procedura zatwierdzania tabel wynagrodzeń za korzystanie z utworów lub przedmiotów praw pokrewnych z perspektywy nowoczesnego rozstrzygania sporów, „Białostockie Studia Prawnicze” 2015, nr 19, s. 128.

40 https://zpaf.pl/site_media/uploads/dokumenty/tabele-zpaf-04-2005n.pdf

41 Zob. też Ł. Martyniak, Ustalenie..., *op. cit.* s. 180–184.

sadach ogólnych, czyli obowiązku wykazania szkody, mogłoby dojść do uchylania się przez pracodawcę od odpowiedzialności odszkodowawczej i bezprawnym korzystaniu z autorskich praw majątkowych pracownika. Oczywiście wniosek ten nie ma odniesienia wyłącznie do relacji pracownik – pracodawca, ale również do pozostałych sytuacji, gdy autor nie jest profesjonalnym podmiotem obrotu gospodarczego.

Istnieje jednak potrzeba zapobieżenia dowolności w ustalaniu wysokości wynagrodzenia zasądzonego na podstawie art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b prawa autorskiego i zastanowienia się, czy faktycznie w przypadku utworów pracowniczych posługiwanie się jedynie przesłanką rynekowości jest prawidłowe i słuszne. Niezależnie bowiem od tego, czy pracodawca legalnie nabył prawa majątkowe do utworu, czy też nie, to każdorazowo pracownik otrzymuje wynagrodzenie za swoją pracę, w tym również za wytworzenie danego utworu. W tym zakresie należy postawić postulat *de lege ferenda*, aby ustawodawca niezależnie od zgłaszanych już postulatów zmian tego przepisu⁴² w pierwszej kolejności zrezygnował z instrumentu wielokrotności wynagrodzenia i jednocześnie określił zasady ustalania wysokości stosownego wynagrodzenia, ewentualnie w sposób bardziej zdecydowany zobowiązał do stosowania tabel, o których wspomnieliśmy wcześniej. Autorzy stawiają zatem wniosek, aby w pierwszej kolejności sąd miał obowiązek stosowania stawek określonych przez organizację zbiorowego zarządzania, dopiero zaś w razie ich braku samodzielnie ustalał wysokość stosownego wynagrodzenia w oparciu o opinię biegłego oraz otrzymane przez pracownika wynagrodzenie za pracę, jeżeli do podstawowych obowiązków pracownika należało tworzenie utworów w rozumieniu prawa autorskiego. W przeciwnym razie może dojść do nieuzasadnionego wzbogacenia się pracownika kosztem pracodawcy.

Obecnie przyjęte rozwiązanie opiera się raczej na założeniu, że to jednak rynek ma kształtować wartość tego wynagrodzenia, co nie zawsze pozwala wziąć pod uwagę kryteria indywidualne, które powinny być stosowane w każdej sprawie. Postulat ten jest tym bardziej istotny, że na mocy art. 479 (93)⁴³ k.p.c. ustawodawca faktycznie scedował na sąd obowiązek ustalenia stosownego, rynkowego wynagrodzenia.

Na zakończenie należy podkreślić, że jeżeli sąd uwzględni powództwo pracownika, a pracodawca zapłaci stosowne odszkodowanie, to musi on mieć na uwadze, że jego zapłata nie powoduje nabycia przez niego majątkowych praw autorskich do utworu pracownika. Pracodawca zapłacił bowiem tylko za bezprawne korzystanie z utworu pracownika i przez okres wystąpienia naruszeń. Dlatego ważne jest, aby pracodawca, który chce dalej korzystać z utworu pracownika, nie narażając się na bezumowne wykorzystywanie utworu pracowniczego, porozumiał się z pracow-

42 Zob. W. Machała, R.M. Sarbiński, Z problematyki..., *op. cit.* s. 287.

43 Jeżeli w sprawie o naruszenie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

nikiem i zawarł z nim umowę o nabycie autorskich praw majątkowych lub umowę licencyjną.

BIBLIOGRAFIA

- Barta J., Markiewicz R., (w:) J. Barta, R. Markiewicz (red.), Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz, Warszawa 2011, komentarz do art. 12.
- Barta J., Chwalba J., Markiewicz R., Wasilewski P., Qui bene dubitat, bene sciet. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Ewie Nowińskiej, Warszawa 2018.
- Błęszyński J., Prawo autorskie do utworów stworzonych przez pracowników w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1994, nr 12.
- Czajkowska-Dąbrowska M., Odszkodowanie z tytułu naruszenia praw autorskich – rozwój czy degradacja?, „Studia Iuridica” 2016, z. 64.
- Drzewiecki A., (w:) E. Ferenc-Szydełko (red.), Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz, 2021, Legalis, komentarz do art. 79, pkt 57.
- Jaworski L., Twórczość pracownicza, Warszawa 2003.
- Jakubecki A., Strzępka J.A., Ius et remedium. Księga jubileuszowa Profesora Mieczysława Sawczuka, Warszawa 2010.
- Kaliński M., Czyny niedozwolone, (w:) A. Olejniczak (red.), System prawa prywatnego, t. 6: Prawo zobowiązań – część ogólna, Warszawa 2014.
- Kałużny T., Procedura zatwierdzania tabel wynagrodzeń za korzystanie z utworów lub przedmiotów praw pokrewnych z perspektywy nowoczesnego rozstrzygnięcia sporów, „Białostockie Studia Prawnicze” 2015, nr 19.
- Kostański P., Podrecki P., Targosz T. (red.), Experienta Docet. Księga jubileuszowa ofiarowana Pani Profesor Elżbiecie Traple, Warszawa 2017.
- Machała W., Specyfika roszczeń odszkodowawczych z art. 79 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, „Studia Iuridica” 2007, t. XLVII.
- Martyniak Ł., Ustalenie kwoty stosownego wynagrodzenia za naruszenie autorskich praw majątkowych, Warszawa 2020.
- Ożegalska-Trybalska J., (w:) R. Markiewicz (red.), Komentarz do ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, (w:) Ustawy autorskie. Komentarze, t. 1, Warszawa 2021, komentarz do art. 12.
- Sołtysiński S., Nowicka A., Uwagi o projekcie ustawy wdrażającej dyrektywę 2004/48/WE w sprawie egzekwowania praw własności intelektualnej, Warszawa 2006.
- Tischner A., Targosz T., Dostosowanie polskiego prawa własności intelektualnej do wymogów prawa wspólnotowego. Uwagi na tle projektu z dnia 24 maja 2006 r. ustawy o zmianie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz o zmianie innych ustaw, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” 2007, z. 97.
- Żerański P., Granica rygoryzmu roszczeń czysto majątkowych w ochronie majątkowych praw autorskich, „Przegląd Prawa Handlowego” 2009, nr 8.