

UCHWAŁA

25 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w Izbie Cywilnej w składzie:

SSN Tomasz Szanciło (przewodniczący)

SSN Krzysztof Grzesiowski

SSN Marcin Łochowski (sprawozdawca)

Protokolant Agnieszka Łuniewska

na posiedzeniu jawnym 25 kwietnia 2024 r. w Warszawie

w sprawie z powództwa A. w W.

przeciwko M. - spółce jawnej w C.

o zapłatę,

na skutek przedstawienia przez Sąd Apelacyjny w Warszawie

postanowieniem z 22 września 2023 r., VII AGa 1037/22,

zagadnienia prawnego:

„Czy wstrzymanie pobierania wynagrodzeń dla organizacji zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi, o którym jest mowa w art. 15l ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst pierwotny: Dz.U. z 2020 r., poz. 374; tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r., poz. 1327), w brzmieniu określonym art. 1 pkt 14 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r., poz. 568), oznacza zwolnienie przedsiębiorców, którzy spełnili warunki wskazane w art. 15l ust. 2 ww. ustawy z dnia 2 marca 2020 r., z obowiązku

płatności wynagrodzeń, o których mowa w art. 15l ust. 1 pkt 1 tej ustawy, czy też stanowi odroczenie terminu spełnienia świadczeń pieniężnych wynikających z umowy, której przedmiotem jest korzystanie z utworów lub przedmiotów praw[...] pokrewnych lub pobór wynagrodzenia za takie korzystanie, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii."

podjął uchwałę:

Wstrzymanie pobierania wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15l ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, nie skutkuje zwolnieniem z obowiązku zapłaty tych wynagrodzeń. W przypadku zaprzestania lub ograniczenia prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę na skutek okoliczności wskazanych w art. 15l ust. 1 tej ustawy, zwolnienie z obowiązku zapłaty tych wynagrodzeń w całości lub w części może wynikać z umowy łączącej tego przedsiębiorcę z organizacją zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi, ewentualnie z orzeczenia sądu (art. 357¹ k.c.).

Krzysztof Grzesiowski Tomasz Szanciło Marcin Łochowski

[SOP]

UZASADNIENIE

Przedstawione przez Sąd Apelacyjny w Warszawie zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu apelacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z 28 czerwca 2022 r. Sąd Apelacyjny wskazał, że pierwszoplanowe i zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, z uwagi na okresy, za które strona powodowa dochodzi zapłaty opłat licencyjnych, ma wykładnia art. 15l ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych

z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej: „ustawa COVID-19”), który został dodany do tej ustawy na podstawie art. 1 pkt 14 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw i obowiązywał z mocą wsteczną, tj. od 8 marca 2020 r. (art. 101 pkt 2 lit. d ustawy zmieniającej).

Sąd Apelacyjny zauważył, że mimo dokonywanych zmian w art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 mowa jest o wstrzymaniu pobierania wynagrodzeń dla organizacji zbiorowego zarządzania, jednakże przy określeniu odmiennych warunków, w jakich do takiego wstrzymania dochodzi. Należy przyjąć założenie, że w obu sytuacjach sformułowanie o wstrzymaniu pobierania wynagrodzeń powinno być rozumiane w jednakowy sposób. Regulacja zawarta w art. 15l ust. 1 pkt 1 ustawy COVID-19 odnosi się do świadczeń pieniężnych, których źródłem jest umowa zawarta między organizacją zbiorowego zarządzania a podmiotem korzystającym z utworów lub przedmiotów praw pokrewnych, których zarząd leży w gestii danej organizacji. Ustawodawca ingeruje zatem w umowny stosunek zobowiązaniowy, co nie jest wykluczone.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że pojęcie wstrzymania pobierania wynagrodzeń nie zostało zdefiniowane w ustawie COVID-19. Także przepisy prawa cywilnego – przede wszystkim Kodeks cywilny i ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (dalej: „u.p.a.p.p.”) – nie nawiązują do tego rodzaju instytucji. Dokonując wykładni językowej tego zwrotu, Sąd doszedł do przekonania, że przemawia ona za rozumieniem go jako wyłącznie tymczasowego powstrzymania się z poborem wynagrodzeń, tj. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, nie zaś jako definitywnego zwolnienia przedsiębiorców spełniających warunki wskazane w ustawie z obowiązku świadczeń pieniężnych należnych organizacjom zbiorowego zarządzania za czas, w którym obowiązywał stan zagrożenia epidemicznego albo stan epidemii.

W ocenie Sądu pytającego dyskusyjne jest powoływanie się na kontekst sytuacyjny związany z wprowadzeniem tzw. „prawodawstwa covidowego”, gdyż:

1) wprowadzenie ulg dla przedsiębiorców w zakresie opłat audiowizualnych i abonamentowych nie oznaczało, że zamiarem ustawodawcy musiało być definitywne zwolnienie z obowiązku świadczenia; nie było to bowiem konieczne do osiągnięcia celu, jaki stał za uchwaleniem art. 15l ustawy COVID-19;

2) zmiana art. 15l ustawy COVID-19 nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że wstrzymanie pobierania wynagrodzeń może oznaczać jedynie tymczasowe wstrzymanie ich poboru, bez narażenia się na zarzut, że przedsiębiorcy, których dotyczą dalej idące ograniczenia (tj. zakaz prowadzenia działalności), mogą skorzystać z instrumentów prawnych dających słabszą ochronę niż dostępna przedsiębiorcom, którzy są w lepszej sytuacji, bowiem nie są dotknięci zakazem prowadzenia działalności;

3) uznanie, że każdy przedsiębiorca, który spełnił formalne warunki wymienione w art. 15l ust. 2 ustawy COVID-19, został definitywnie zwolniony z obowiązku zapłaty wynagrodzenia na rzecz organizacji zbiorowego zarządzania za okres od 8 marca 2020 r. do 15 grudnia 2020 r., abstrahuje od rzeczywistej sytuacji konkretnych przedsiębiorców, która w ww. okresie mogła kształtować się odmiennie, np. w zależności od uwarunkowań miejscowych.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, *ratio legis* regulacji zawartej w art. 15l ustawy COVID-19 zarówno w wersji obowiązującej przed 16 grudnia 2020 r., jak i po tej dacie, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że wstrzymanie pobierania wynagrodzeń oznacza jedynie zawieszenie ich poboru, nie zaś definitywne zwolnienie z zobowiązania. Konstytucyjne uwarunkowania ochrony własności i praw majątkowych przemawiają za taką wykładnią art. 15l ustawy COVID-19, w świetle której pojęcie wstrzymania poboru wynagrodzeń interpretować należy jako tymczasowe zawieszenie czynności związanych z poborem wynagrodzeń dla organizacji zbiorowego zarządzania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Problem prawny dostrzeżony przez Sąd Apelacyjny nie był dotychczas przedmiotem szerszych rozważań w orzecznictwie i doktrynie. W orzecznictwie

sądów powszechnych można zidentyfikować zarówno stanowisko zakładające, że użyte w art. 15l ustawy COVID-19 sformułowanie „wstrzymuje się pobieranie” oznacza zwolnienie przedsiębiorców z obowiązku świadczenia na rzecz organizacji zbiorowego zarządzania prawami autorskimi i pokrewnymi za okres, w którym istnieją przesłanki oznaczone w tym przepisie (np. wyroki SA w Warszawie z 15 czerwca 2023 r., VII AGa 73/23, i z 6 lipca 2023 r., VII AGa 1486/22, a także wyroki SO w Warszawie: z 9 marca 2023 r., XXII GW 181/22; z 19 września 2023 r., XXII GW 320/23; z 19 września 2023 r., XXII GW 323/23), jak i pogląd, iż art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 przewiduje jedynie czasowe zawieszenie poboru tych opłat (np. wyroki SO w Gdańsku z 27 kwietnia 2022 r., XVII GW 229/21, i z 27 października 2022 r., XVII GW 91/22; wyroki SO w Katowicach z 14 czerwca 2022 r., XXIV GW 426/21, i z 20 czerwca 2023 r., XXIV GW 394/22; wyroki SO w Lublinie z 28 września 2022 r., XII GW 78/22, i z 5 października 2022 r., XII GW 116/22; wyrok SO w Poznaniu z 31 maja 2022 r., XIX GW 383/21; wyroki SO w Warszawie z 13 lipca 2023 r., XXII GW 112/23, i z 8 września 2023 r., XXII GW 158/23). Wykładnia art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 w zakresie objętym przedstawionym zagadnieniem budzi więc w praktyce poważne wątpliwości.

2. Problematyka poruszona przez Sąd Apelacyjny dotyczy wynagrodzeń należnych organizacjom zbiorowego zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi. Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 15 czerwca 2018 r. o zbiorowym zarządzaniu prawami autorskimi i prawami pokrewnymi (dalej: „u.z.z.”) organizacja zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi (dalej: „OZZ”) zbiorowo zarządza prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi na podstawie umowy o zbiorowe zarządzanie prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi, umowy o reprezentacji, ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych lub niniejszej ustawy, w zakresie udzielonego zezwolenia. Według art. 5 ust. 1 u.z.z. domniemywa się, że organizacja zbiorowego zarządzania jest uprawniona do zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi w zakresie udzielonego jej zezwolenia oraz posiada legitymację procesową w tym przedmiocie.

Obowiązek zawarcia umowy z OZZ spoczywa m.in. na organizacjach radiowych i telewizyjnych w związku nadawaniem rozpowszechnionych drobnych

utworów muzycznych, słownych i słowno-muzycznych (art. 21 u.p.a.p.p.), operatorach sieci kablowych w związku z reemisją utworów (art. 21¹ u.p.a.p.p.), organizacjach radiowych lub telewizyjnych w związku z nadawaniem w ramach własnych audycji archiwalnych utworów (art. 21² u.p.a.p.p.), posiadaczach urządzeń służących do odbioru programu radiowego lub telewizyjnego w związku z publicznym odtwarzaniem nadawanych w nich utworów (art. 21³ u.p.a.p.p.). Wskazane powyżej przepisy mają odpowiednie zastosowanie do artystycznych wykonań (art. 92 u.p.a.p.p.) oraz fonogramów i wideogramów (art. 95¹ ust. 2 u.p.a.p.p.). Umowy te mają na celu zapewnienie twórcom wynagrodzenia za eksploatację utworów oraz przedmiotów praw pokrewnych przez ww. podmioty.

3. Udzielenie odpowiedzi na zadane pytanie wymaga w pierwszej kolejności prześledzenia zmian budzącego wątpliwości przepisu, które doprowadziły do nadania mu ostatecznie obowiązującej treści.

Artykuł 15l ust. 1 pkt 1 ustawy COVID-19 w pierwotnym brzmieniu, obowiązującym od 31 marca 2020 r. do 16 grudnia 2020 r., stanowił w ustępie pierwszym, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii od przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców wstrzymuje się pobieranie wynagrodzeń dla OZZ wynikających z umowy, której przedmiotem jest korzystanie z utworów lub przedmiotów praw pokrewnych lub pobór wynagrodzenia za takie korzystanie, a wynagrodzenia te nie są określane jako wprost zależne od faktycznego przychodu lub dochodu tego podmiotu za świadczenie przez niego usług w danym okresie, jeżeli spełniają oni łącznie warunki określone w ustępie drugim tego przepisu.

Artykuł 15l ust. 1 pkt 1 ustawy został zmieniony przez art. 1 pkt 9 ustawy z dnia 9 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, który wszedł w życie z dniem 16 grudnia 2020 r. Od tej chwili ustęp pierwszy pkt 1 tego przepisu stanowi, że od przedsiębiorców przez okres, w którym obowiązuje zakaz prowadzenia działalności na podstawie art. 46a i 46b pkt 1-6 i 8-

12 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, wstrzymuje się pobieranie wynagrodzeń dla OZZ wynikających z umowy, której przedmiotem jest korzystanie z utworów lub przedmiotów praw pokrewnych lub pobór wynagrodzenia za takie korzystanie, a wynagrodzenia te nie są określane jako wprost zależne od faktycznego przychodu lub dochodu tego podmiotu za świadczenie przez niego usług w danym okresie, jeżeli spełniają one łącznie warunki określone w ust. 2. Co więcej, według dodanego do art. 15l ustawy COVID-19 ustępu czwartego (również obowiązującego od 16 grudnia 2020 r.) w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii przedsiębiorca, którego nie dotyczy zakaz, o którym mowa w ust. 1, może żądać obniżenia wynagrodzenia dla OZZ, proporcjonalnie do obniżenia jego przychodu w stosunku do przychodu uzyskanego w tym samym okresie rozliczeniowym w roku przed ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Wobec braku w ustawie zmieniającej przepisów intertemporalnych uznać należy, że wstrzymanie poboru wynagrodzeń na rzecz OZZ od przedsiębiorców, których nie dotyczyły zakazy prowadzenia działalności na podstawie art. 46a i 46b pkt 1-6 i 8-12 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, ustało z dniem 16 grudnia 2020 r., zaś utrzymane zostało w stosunku do przedsiębiorców, których ten zakaz dotyczył.

4. Wynika z tego, że na potrzeby regulacji dotyczącej wynagrodzeń dla OZZ ostatecznie ustawodawca wyróżnił trzy grupy przedsiębiorców. Po pierwsze, byli to przedsiębiorcy, którzy byli zobowiązani do uiszczania wynagrodzeń na rzecz OZZ określanych w zawartych umowach jako wprost zależne od faktycznego przychodu lub dochodu przedsiębiorcy w danym okresie (art. 15l ust. 1 pkt 1 *in fine* ustawy COVID-19). Wstrzymanie pobierania wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 1 tego przepisu oraz rozwiązanie przewidziane w art. 15l ust. 4 ustawy COVID-19, nie mają zastosowania do tej kategorii przedsiębiorców. Skoro bowiem w umowie z OZZ wysokość należnego tej organizacji wynagrodzenia została uzależniona od rozmiaru przychodów lub dochodów przedsiębiorcy, to oczywiste jest, że w przypadku zaprzestania lub ograniczenia prowadzenia działalności gospodarczej w związku z pandemią przychody i dochody przedsiębiorcy ulegną zmniejszeniu lub

nie będą osiąmane w ogóle. Wówczas proporcjonalnemu ograniczeniu, wynikającemu z umowy, ulegnie należne OZZ od przedsiębiorcy wynagrodzenie. W skrajnym przypadku, w razie nieosiągania przychodów lub dochodów nie powstanie obowiązek uiszczania na rzecz OZZ wynagrodzenia, co oczywiście zależy od treści konkretnej umowy. W konsekwencji w odniesieniu do takich umów nie była konieczna ingerencja ustawodawcy dotycząca wysokości wynagrodzeń dla OZZ, mająca na celu łagodzenie skutków pandemii dla przedsiębiorców, ponieważ sama umowa przewidywała stosowny mechanizm korygujący.

Po drugie, ustawodawca wyróżnił przedsiębiorców dotkniętych zakazem prowadzenia działalności gospodarczej, którzy zawarli z OZZ umowy niewiążące wysokości wynagrodzenia z wysokością przychodów lub dochodów, ale z czynnikami niezależnymi od osiągniętych obrotów, np. z liczbą pokoi hotelowych, kategorią hotelu, liczbą odbiorników telewizyjnych i radiowych itp. W odniesieniu do tej kategorii przedsiębiorców, którzy nawet przy braku przychodów powinni uiszczać wynagrodzenie na rzecz OZZ, ustawodawca przewidział „wstrzymanie pobierania” wynagrodzeń przez okres, w którym obowiązuje zakaz prowadzenia działalności.

Po trzecie, dla przedsiębiorców, nieobjętych zakazem prowadzenia działalności gospodarczej, ale którzy z uwagi na pandemię musieli z przyczyn natury faktycznej ograniczyć albo wstrzymać jej prowadzenie, ustawodawca przewidział instrument wskazany w art. 15l ust. 4 ustawy COVID-19 – uprawnienie do żądania obniżenia wynagrodzenia dla OZZ, proporcjonalnie do obniżenia przychodu przedsiębiorcy.

Według wcześniejszej regulacji, obowiązującej do 16 grudnia 2020 r., wstrzymanie pobierania wynagrodzeń należnych OZZ zostało przewidziane w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dla drugiej i trzeciej grupy przedsiębiorców.

5. Sąd Apelacyjny ma rację, że wykładnia językowa art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 wskazuje na jedynie czasowe zaniechanie pobierania wynagrodzenia na rzecz OZZ, a nie trwałe zwolnienie z obowiązku ich uiszczania. Znaczenie językowe pojęcia „wstrzymać” obejmuje bowiem przede wszystkim „odłożyć na

później, zawiesić coś”, „powstrzymać się przez chwilę od czegoś” (<https://sjp.pwn.pl/szukaj/wstrzymać.html>). Sens prawny tego zwrotu użytego w ustawie COVID-19 powinien być zbliżony do jego znaczenia przyjmowanego w języku potocznym. Oznacza to, że art. 15l ustawy COVID-19 – przez zastosowany w nim zwrot „wstrzymania się od poboru wynagrodzeń” – jest skierowany na przyszłość. Nie chodzi w nim zatem o anulowanie powstałego długu, ale o czasowe zawieszenie pobierania wynagrodzeń wymienionych w art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19

Należy przy tym zaznaczyć, że ustawa COVID-19 nie posługuje się konsekwentną terminologią, ponieważ odnosi się do zmian wielu różnych ustaw. Ustawodawca używa więc w poszczególnych przepisach tej ustawy siatki pojęciowej charakterystycznej dla zmienianych nimi ustaw. Jednak w przypadkach, gdy chodzi o trwałe zwolnienie z określonego obowiązku, ustawa COVID-19 odwołuje się do bardziej jednoznacznych (stanowczych) pojęć, np. do „umorzenia” należności (art. 15gj, 15zzb ust. 17, art. 15zzd ust. 7 i 7a), „zwolnienia” z obowiązku (art. 15g ust. 18a) lub wskazuje, że „nie pobiera się” danej należności (art. 15jb). Mając jednak na względzie charakter ustawy COVID-19, ingerującej w rozwiązania przewidziane w wielu ustawach, nie można z tych różnic terminologicznych wyciągać daleko idących wniosków.

6. Nie ulega wątpliwości, że celem rozwiązania przewidzianego w art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 było złagodzenie niekorzystnych ekonomicznych skutków pandemii dla realizacji bieżących płatności przez przedsiębiorców. Wynikające z pandemii faktyczne i prawne ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej, związane przede wszystkim z lockdownami, obniżyły przychody wielu przedsiębiorców, co zachwiało płynnością finansową w zasadzie wszystkich uczestników obrotu gospodarczego. Wstrzymanie pobierania wynagrodzeń, o jakim mowa w art. 15l ust. 1 pkt 1 ustawy COVID-19, było więc formą ingerencji państwa w stosunki gospodarcze, sprowadzającej się do odroczenia płatności wynagrodzeń należnych OZZ.

Cel ten potwierdza także art. 15l ust. 2 pkt 3 ustawy COVID-19, który wyłącza możliwość skorzystania z zawieszenia płatności przez tych

przedsiębiorców, którzy nie realizowali swoich zobowiązań wobec OZZ przed 8 marca 2020 r. W odniesieniu do tej grupy przedsiębiorców źródłem trudności w wykonywaniu omawianych zobowiązań nie był bowiem stan pandemii, ale wcześniej istniejące problemy finansowe. Nieistnienie związku przyczynowego między stanem pandemii a nieuiszczaniem przez tę grupę przedsiębiorców wynagrodzeń na rzecz OZZ czyniło niecelowym udzielenie im wsparcia przewidzianego w art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19.

Przeciwko przyjęciu, że „wstrzymanie pobierania wynagrodzeń” oznacza trwałe zwolnienie z obowiązku ich uiszczania, a więc w zasadzie umorzenie zobowiązań, przemawia także to, iż tak ukształtowany przywilej objąłby również przedsiębiorców, których przychody nie spadły w okresie pandemii, a nawet – jak w przypadku organizacji radiowych i telewizyjnych i operatorów telewizji kablowej – mogły wzrosnąć. Objęcie wsparciem tej grupy przedsiębiorców byłoby w oczywisty sposób sprzeczne z celem wprowadzenia art. 15l ustawy COVID-19.

Co więcej, uznanie, że art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 znosi obowiązek uiszczania objętych tym przepisem należności oznaczałoby zwolnienie także z obowiązku ponoszenia opłat abonamentowych, wskazanych w art. 15l ust. 1 pkt 2 ustawy COVID-19. Dotyczyłoby to opłat, o których mowa w ustawie z dnia 21 kwietnia 2005 r. o opłatach abonamentowych (dalej: „u.o.a.”), a więc opłat za używanie odbiorników radiofonicznych oraz telewizyjnych (art. 2 ust. 1 u.o.a.), pobieranych w celu umożliwienia realizacji misji publicznej, o której mowa w art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (art. 1 u.o.a.). Tak ujęty skutek stosowania art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 nie byłby jednak spójny z celem wprowadzenia tego przepisu. Nie ma bowiem dostatecznego uzasadnienia do pozbawienia w okresie pandemii przychodów z opłat abonamentowych podmiotów realizujących misję publiczną – publicznego radia i telewizji.

7. Przeciwko przyjęciu, że art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 trwale zwalnia z obowiązku uiszczania wynagrodzeń należnych OZZ przemawia także konieczność dokonania prokonstytucyjnej i prokonwencyjnej wykładni tej regulacji. Pozbawienie OZZ wynagrodzeń oznaczałoby w istocie pozbawienie twórców dochodów należnych im w związku z eksploatacją utworów lub przedmiotów praw

pokrewnych, do których przysługują im prawa autorskie lub prawa pokrewne. Doszłoby w ten sposób do pozbawienia twórców części ich praw majątkowych, mającego cechy wywłaszczenia.

Wymaga przypomnienia, że prawo własności jest chronione na poziomie konstytucyjnym (zob. art. 21 ust. 1, art. 64 Konstytucji). Zgodnie z art. 21 ust. 2 Konstytucji wywłaszczenie jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy jest dokonywane na cele publiczne i za słusznym odszkodowaniem. Przepisy ustawy COVID-19 nie przewidują żadnych rekompensat dla OZZ, a w konsekwencji i dla twórców. Zatem przyjęcie, że art. 15l ust. 1 pkt 1 ustawy COVID-19 zwalnia w okresie wskazanym w tym przepisie z obowiązku uiszczania wynagrodzeń na rzecz OZZ oznaczałoby udzielenie pomocy przedsiębiorcom kosztem twórców, dla których nie przewidziano stosownego odszkodowania. Taka interpretacja w świetle przywołanych przepisów Konstytucji jest wykluczona.

Należy także wskazać na art. 1 ust. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonego w Paryżu 20 marca 1952 r. Zgodnie z nim każda osoba fizyczna i prawna ma prawo do poszanowania swego mienia. Nikt nie może być pozbawiony swojej własności, chyba że w interesie publicznym i na warunkach przewidzianych przez ustawę oraz zgodnie z ogólnymi zasadami prawa międzynarodowego. Nie ulega wątpliwości, że pojęcie „mienia” w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka jest ujmowane szeroko i obejmuje w zasadzie każdy słuszny (oparty na prawie) interes majątkowy (zob. np. wyrok z 22 czerwca 2004 r., Broniowski przeciwko Polsce, skarga nr 31443/96, pkt 129-133, i tam powołane orzecznictwo). Można mieć zasadnicze zastrzeżenia, czy pozbawienie twórców należnych im wynagrodzeń w celu pomocy określonej grupie przedsiębiorców mogłoby zostać uznane za działanie w interesie publicznym w rozumieniu art. 1 ust. 1 protokołu.

Podsumowując, anulacyjny skutek art. 15l ust. 1 pkt 1 ustawy COVID-19 nie jest możliwy do zaakceptowania wobec konstytucyjnych i konwencyjnych standardów ochrony własności. Wymaga podkreślenia, że obowiązek zapłaty wynagrodzenia wynika z relacji umownych między podmiotami prywatnymi. Co do zasady ustawodawca w sposób władczy nie może anulować wynikającego

z takiego stosunku obowiązku świadczenia, co przekłada się na korzyść jednej ze stron takiego stosunku prawnego.

Ustawodawca ze względu na szczególne okoliczności (pandemię i jej skutki) zdecydował się natomiast na rozwiązanie najmniej ingerujące w nawiązane stosunki umowne. Wprowadzenie w art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 omawianej preferencji dla przedsiębiorców oddziaływało również na sytuację majątkową drugiej strony stosunku umownego. Oddziaływanie to musiało być uwzględnione, aby zachować proporcjonalność ingerencji. Tymczasem przypisanie art. 15l ustawy COVID-19 skutku anulacyjnego stanowiłoby nieproporcjonalną ingerencję w stosunki umowne, a zwłaszcza w interesy majątkowe twórców. Cel w postaci zminimalizowania negatywnych skutków pandemii dla płynności finansowej przedsiębiorców mógł zostać osiągnięty przez rozwiązanie mniej uciążliwe, tj. odroczenie w czasie płatności wynagrodzenia.

8. Również szersza wykładnia systemowa nie przemawia za tezą o anulacyjnym skutku art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19. Przede wszystkim z perspektywy celu omawianej nie ma potrzeby do sięgania do tak daleko idącego skutku w postaci zwolnienia z obowiązku uiszczania wynagrodzenia na rzecz OZZ. Oczywiście jest, że pandemia oraz jej skutki w postaci ograniczenia aktywności gospodarczej, a także prawne ograniczenia tej aktywności, wpłynęły w istotny sposób na wysokość przychodów a także płynność finansową wielu przedsiębiorców. Mając na względzie, że chodzi tu o relacje umowne, w pierwszej kolejności należy odwołać się do treści umowy łączącej konkretnego przedsiębiorcę z OZZ.

9. W przypadku, gdy umowa uzależnia wysokość wynagrodzenia OZZ od wysokości przychodów lub dochodów przedsiębiorcy, to w razie ograniczenia lub zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej działa mechanizm umowny „korygujący” wysokość należnego wynagrodzenia. Taki przedsiębiorca nie musi zatem korzystać z rozwiązań przewidzianych w art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19 (zob. art. 15l ust. 1 pkt 1 *in fine* ustawy COVID-19).

Rozwiązanie to jest skorelowane z *ratio* wprowadzenia wstrzymania poboru wynagrodzenia. Ustawodawca chciał jedynie ograniczyć negatywne skutki dla

płynności finansowej przedsiębiorców, które wynikały ze szczególnych uwarunkowań prowadzenia działalności gospodarczej w czasie pandemii. Mogły być one bowiem wzmacniane przez obowiązek uiszczenia „sztywnie” określanego wynagrodzenia dla OZZ. Stąd też ustawodawca zdecydował o odsunięciu w czasie obowiązku uiszczania takich wynagrodzeń, tj. na okres po ustaniu stanu zagrożenia epidemicznego (ustania zakazu prowadzenia działalności gospodarczej), a więc na okres, gdy „w zwykłych” warunkach przedsiębiorcy mogli generować środki pozwalające na pokrywanie zobowiązań wobec OZZ. Takie działania nie były natomiast konieczne przy ścisłym skorelowaniu wysokości wynagrodzenia z faktycznym przychodem lub dochodem, gdyż (ewentualne) zmniejszanie się dochodów (przychodów), wynikające z prowadzenia działalności w czasie pandemii, wiązało się również z obniżeniem wysokości należnego wynagrodzenia.

10. Jeżeli natomiast umowa z OZZ nie wiąże wysokości wynagrodzenia z wysokością przychodów lub dochodów przedsiębiorcy, ale z innymi czynnikami (np. liczbą pokoi hotelowych lub odbiorników telewizyjnych), to nie oznacza to, że ograniczenie lub zaprzestanie działalności gospodarczej nie może mieć wpływu na wysokość wynagrodzenia. Oczywiście jest przecież, że wynagrodzenie należy się OZZ w związku z konkretnym zachowaniem przedsiębiorcy np. publicznym odtwarzaniem utworów (art. 21³ u.p.a.p.p.) albo fonogramów lub wideogramów (art. 95 ust. 2 u.p.a.p.p.). Nie powinno budzić wątpliwości, że w razie zaprzestania prowadzenia działalności (np. hotelowej) nie dochodzi do publicznego odtwarzania utworów, fonogramów lub wideogramów. W takiej sytuacji nie można, co do zasady, przyjąć, że OZZ należy się wynagrodzenie „za publiczne odtwarzanie”, skoro do takiego odtwarzania nie dochodzi. Decyduje jednak w tym zakresie treść zawartej przez strony umowy, uwzględniająca cel i zamiar stron, ustalony zgodnie z art. 65 k.c.

11. Dopiero w sytuacji, gdy z umowy zawartej z OZZ wynika – mimo ograniczenia lub zaprzestania działalności przez przedsiębiorcę – obowiązek uiszczenia wynagrodzenia, którego wysokość jest niepowiązana z przychodami lub dochodami przedsiębiorcy, pojawia się konieczność sięgnięcia do instrumentów przewidzianych w art. 151 ust. 1 i 4 ustawy COVID-19.

Przedsiębiorca, którego nie dotyczy zakaz prowadzenia działalności, a więc dotknięty skutkami pandemii pośrednio, może na podstawie art. 15l ust. 4 ustawy COVID-19 żądać obniżenia wynagrodzenia dla OZZ, proporcjonalnie do obniżenia przychodu w stosunku do przychodu uzyskanego w tym samym okresie rozliczeniowym w roku przed ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Nie powinno ulegać wątpliwości, że jest to przepis szczególny względem art. 357¹ k.c., którego zakres zastosowania jest ograniczony podmiotowo (z żądaniem może wystąpić tylko przedsiębiorca), przedmiotowo (odnosi się do wynagrodzenia należnego OZZ), a także co do sposobu i kryteriów rozstrzygnięcia – możliwe jest jedynie obniżenie wynagrodzenia proporcjonalnie od obniżenia przychodu. Wykluczone jest więc odwołanie się do innych kryteriów przewidzianych w art. 357¹ k.c., a więc interesów stron i zasad współżycia społecznego, a także innych rozstrzygnięć, tj. oznaczenia sposobu wykonania zobowiązania albo rozwiązania umowy.

Z kolei przedsiębiorca dotknięty zakazami wskazanymi w art. 15l ust. 1 ustawy COVID-19, na którym mimo ograniczenia lub zaprzestania działalności spoczywa obowiązek uiszczania na rzecz OZZ wynagrodzenia, niezależnego od osiąganych przychodów lub dochodów, jest uprawniony w pierwszej kolejności do skorzystania z dobrodziejstwa wstrzymania pobierania wynagrodzeń, a więc czasowego zaprzestania ich zapłaty. Innymi słowy wstrzymanie pobierania opłat dotyczy wyłącznie sytuacji, gdy doszło do aktualizacji obowiązku płatności, ale ustawodawca decyduje od odsunięcia w czasie obowiązku spełnienia świadczenia.

Stan taki, oprócz doraźnej korzyści ekonomicznej dla przedsiębiorcy, ma umożliwić stronom umowy ocenę sytuacji, która wpłynęła na ograniczenie lub zaprzestanie prowadzenia działalności przez przedsiębiorcę i podjęcie działań w zakresie istniejącego stosunku prawnego w zależności od dokonanej oceny, a w konsekwencji np. wypowiedzenie umowy, zmianę warunków umowy czy rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Zatem co do dalszego istnienia stosunku umownego i jego kształtu ustawodawca pozostawił decyzję stronom. Odsunięcie w czasie obowiązku zapłaty wynagrodzenia miało zatem dać stronom czas na podjęcie negocjacji, w ramach których uwzględnione zostaną interesy obu stron łączącego ich stosunku prawnego.

12. Nie oznacza to, że przedsiębiorca, którego dotyczy art. 15l ust. 1 pkt 1 ustawy COVID-19, nie może skorzystać z innych instrumentów, mających na celu złagodzenie skutków wydarzeń takich jak pandemia, w szczególności z instytucji przewidzianej w art. 357¹ k.c. Zgodnie z tym przepisem jeżeli z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków spełnienie świadczenia byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami albo groziłoby jednej ze stron rażąca stratą, czego strony nie przewidywały przy zawarciu umowy, sąd może po rozważeniu interesów stron, zgodnie z zasadami współżycia społecznego, oznaczyć sposób wykonania zobowiązania, wysokość świadczenia lub nawet orzec o rozwiązaniu umowy. Rozwiązując umowę, sąd może w miarę potrzeby orzec o rozliczeniach stron, kierując się zasadami określonymi w zdaniu poprzedzającym. Nie ulega wątpliwości, że co do zasady okres pandemii i związane z nim utrudnienia faktyczne i prawne w prowadzeniu działalności gospodarczej mogą być kwalifikowane jako „nadzwyczajna zmiana stosunków” w rozumieniu art. 357¹ k.c.

Uprawnienie przedsiębiorców nieobjętych zakazem prowadzenia działalności przewidziane w art. 15l ust. 4 ustawy COVID-19, będącym przepisem szczególnym względem art. 357¹ k.c. i wyłączającym stosowanie tego ostatniego, nie może wyłączać stosowania klauzuli *rebus sic stantibus* wobec przedsiębiorców dotkniętych tymi zakazami. Nie można bowiem z przepisu szczególnego, tj. z art. 15 ust. 4 ustawy COVID-19 wnioskować *a contrario*, że stosowanie art. 357¹ k.c. wobec przedsiębiorców, których dotyczy art. 15l ust 1 ustawy COVID-19, jest wyłączone. Mając na względzie, że sytuacja tej grupy przedsiębiorców jest trudniejsza niż tych wskazanych w art. 15l ust 4. ustawy COVID-19 (są bowiem dotknięci zakazem prowadzenia działalności gospodarczej), nie może dziwić przysługujący im szerszy zakres uprawnień, nieograniczający się jedynie do wstrzymania pobierania wynagrodzeń dla OZZ, ale także obejmujący możliwość skorzystania w odniesieniu do umów z OZZ z instrumentów przewidzianych w art. 357¹ k.c.

13. Wobec powyższego Sąd Najwyższy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. podjął uchwałę, jak w sentencji.

(D.Z.)

[ms]