

СЛУЖЕБНОЕ ПРОИЗВЕДЕНИЕ КАК ЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ ОБЪЕКТОВ АВТОРСКОГО ПРАВА

Кайгородцева Е.В., технический редактор полиграфического редакционно-издательского подразделения ФГБОУ ВПО «ВятГУ», г. Киров

Значительная часть произведений, являющихся охраноспособными объектами, создается в процессе осуществления их авторами трудовой деятельности. Такие произведения называются **служебными**. Признание за произведением статуса служебного значительно влияет на объем авторских правомочий и сам режим использования произведения.

В ГК РФ закреплён подход, согласно которому личные неимущественные права на такое произведение всегда остаются за автором, а исключительные права на произведение по общему правилу переходят к работодателю, так как считается, что именно он финансировал работу, приведшую к созданию произведения.

В качестве служебных произведений могут рассматриваться лишь произведения, создание которых непосредственно относится к трудовым обязанностям работника в соответствии с заключённым с ним трудовым договором, должностными инструкциями или иными регламентирующими его деятельность актами.

Какое именно произведение можно назвать служебным? Для этого необходимо установить критерии служебного произведения.

ГК РФ определяет **служебное произведение** как произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей (п. 1 ст. 1295 ГК РФ).

Данное определение не раскрывает полностью понятие служебного произведения. Куда большую определенность вносят в него юридическая наука и судебная практика. Обобщив несколько определений, данных учёными, можно заключить, что **служебное произведение** – это произведение науки, литературы и искусства, созданное автором в порядке выполнения служебных обязанностей или служебного задания, данного работнику (автору) в пределах установленной для него трудовой функции, принятой им на себя по трудовому договору. Причём именно это конкретное произведение должно быть служебным заданием работодателя. На практике бывает трудно разграничить произведения, созданные автором в рамках выполнения трудовых обязанностей и вне таковых. В связи с этим важно очертить круг обязанностей работника и раскрыть специфику данного ему служебного задания.

Возвращаясь к определению «служебного произведения», данному в ГК РФ, видно, что ключевыми при его формулировке являются понятия «трудовые обязанности» и «работник», отсутствующие в российском авторском праве, зато имеющиеся в трудовом. Из чего следует, что первым и самым важным условием для создания служебного произведения является наличие между автором и работодателем трудовых отношений, под которыми в соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации понимаются отношения,

основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Он заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. На основании трудового договора оформляется приказ о приеме на работу, после чего делается запись в трудовой книжке нового сотрудника.

При наличии у работодателя всех трех вышеозначенных документов (трудового договора, приказа о приеме на работу, трудовой книжки работника с записью о приеме на работу) можно считать, что работодатель и автор произведения находятся в трудовых отношениях [1].

Э. П. Гаврилов отмечает: «Произведения науки, литературы и искусства могут создаваться при выполнении автором служебных обязанностей, т. е. обязанностей, вытекающих из трудового договора, или в связи с такими служебными обязанностями» [2]. Обращаясь к термину «служебная обязанность», рассмотрим более подробно его значение. Э. А. Моргунова отождествляет понятия «служебная обязанность» и «трудовая функция», путём определения одного через другое: «служебная обязанность – трудовая функция работника нефизического труда, обусловленной заключенным с ним трудовым договором» [3]. Ряд других исследователей разграничивает понятия «трудовая обязанность» и «трудовая функция», так как для выделения критериев служебного произведения представляется недостаточно обоснованным использование категории «трудовые обязанности», поскольку общие рамки деятельности работника, согласно действующему законодательству, обозначаются как «трудовая функция».

В ст. 56 ТК РФ установлено, что **трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением *трудовую функцию*, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В ст. 57 ТК РФ, посвященной содержанию трудового договора, установлено, что, наряду с указанием места работы, даты начала работы,

условий оплаты труда и других элементов содержания трудового договора, в договоре должна быть указана трудовая функция.

Определенность является одним из центральных признаков трудовой функции, она предполагает максимальную конкретизацию возлагаемых на работника обязанностей и видов труда, в возложении персональной ответственности за порученное дело.

Таким образом, наличие в трудовом договоре работника именно трудовой функции является ещё одним критерием для названия произведения служебным. Под «трудовой функцией же следует понимать четко определённый в трудовом договоре род (вид) деятельности (направлений деятельности) работника с обязательным указанием соответствующих прав и обязанностей и их пределов» [4].

При определении содержания трудовой функции работника важное значение играют локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Согласно ст. 8 ТК РФ работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. В соответствии с трудовым правом **локальные нормативные акты** – правило общеобязательного поведения субъектов трудового правоотношения, принятое в организации в установленном законом порядке и санкционированное государством, предназначенное для регулирования основных условий труда работников данной организации.

В числе локальных нормативных актов в литературе называют устав организации, коллективный договор, соглашение, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, положение о премировании, положение об оплате труда, положение о дополнительных отпусках, должностные инструкции и другие.

При определении содержания трудовой функции работника одну из важных ролей играет должностная инструкция, представляющая собой локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права. В соответствии с должностной инструкцией точно регламентируется работа лишь по соответствующей трудовой функции.

Для определения, выходит ли данное задание за рамки служебных обязанностей, можно использовать локальные нормативные акты, такие как должностные инструкции, приказы и распоряжения по предприятию. Круг служебных должностных обязанностей работника, определяемый его должностной инструкцией, является главным критерием для признания произведения служебным. Некоторые учёные, например, В. Усков считают, что «для признания произведения служебным, необходимы либо подписанная работником должностная инструкция (где прописаны все его обязанности, включая создание объектов авторского права), либо служебная записка с поручением автору создать определенное произведение» [5]. Для того, чтобы произведение было служебным, по мнению И. А. Панкеева, одной должностной инструкции или служебной записки было бы не достаточно: «обязанности

работника по созданию служебного произведения должны быть закреплены в договоре; в предметно изложенных трудовых обязанностях; в письменном приказе, с которым работник ознакомился; в должностной инструкции и т. д.» [6].

Однако наличия трудовой функции недостаточно, чтобы произведение можно было считать служебным, оно должно быть создано в порядке выполнения служебного задания, т. е. поручения, данного работнику в рамках его трудовой функции, и только тогда, когда содержанием такого задания является именно создание произведения. Служебным заданием следует считать надлежащим образом оформленное и находящееся в пределах трудовой функции работника распоряжение работодателя, обращённое к работнику и возлагающее на него обязанности по созданию индивидуально-определённого результата (произведения).

Ещё одним из критериев служебных произведений зачастую является отнесение их к плановым работам соответствующих научно-исследовательских учреждений и высших учебных заведений. Но сам по себе факт использования автором для создания произведения материалов организации, с которой он находится в трудовых отношениях, не может служить основанием для вывода, что выполненная автором работа является плановой. Для того чтобы произведение, созданное по плану той или иной организации, было признано служебным, содержание такого плана должно находиться в пределах установленной для работника трудовой функции.

По мнению Е. Г. Бельковой, «произведение может относиться к плановым работам организации или же может быть предусмотрено индивидуальным планом работы автора, а также в обязательном порядке должно быть отражено автором в отчётах перед работодателем» [7].

Д. В. Дмитриев считает, что для документального подтверждения бесспорности факта принадлежности организациям, в частности научно-исследовательским учреждениям и высшим учебным заведениям, прав на служебное произведение, созданное его работником, необходимо: 1) чтобы в трудовом договоре или в приложении к нему был зафиксирован факт принадлежности прав на создаваемые произведения работодателю, в него же могут быть включены указания о наличии у работника соответствующих трудовых обязанностей, хотя бы в общей форме; 2) наличие акта сдачи-приемки произведения для конкретизации правовых последствий в отношении конкретного созданного произведения.

Критерии, соответствие которых позволяет называть произведение служебным:

Во-первых, одним из критериев признания произведения служебным является наличие между автором и работодателем трудовых отношений, устанавливаемых на основании норм ТК РФ. И написанное автором произведение должно быть создано в период действия заключённого между ним и работодателем трудового договора. Так как произведение, созданное автором после увольнения из организации, не может считаться служебным.

Во-вторых, создание объекта интеллектуальной собственности должно входить в трудовую функцию работника, прописанную либо в трудовом

договоре, либо в других локальных нормативных актах, кроме того, произведение должно быть создано в порядке выполнения служебного задания, данного работнику в рамках его трудовой функции, при условии, что его содержанием является именно создание произведения.

В-третьих, произведение, написанное в научно-исследовательских учреждениях и высших учебных заведениях должно быть плановой работой данной организации или индивидуального плана работы автора, но для признания его служебным, содержание плана должно находиться в пределах установленной для работника трудовой функции.

В-четвёртых, служебное произведение обязательно должно быть отражено автором в отчётах перед работодателем, т. е. зафиксирован факт его создания.

Некоторые учёные выделяют ещё одним из обязательных критериев то, что произведение должно быть создано работником в рабочее время. Но большинство склоняется к тому, что данный факт вовсе не обязателен. Если соблюдается всё вышеуказанное, то произведение может рассматриваться как служебное, будь оно создано на рабочем месте или нет. Например, преподаватель университета вполне может писать своё пособие дома. И наоборот, если автор занимался созданием своего произведения на работе, например, из-за необходимости в использовании специального оборудования, но при этом не соблюдались другие условия, то произведение не служебное.

Работодатель в данном случае вправе лишь привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, а в отдельных случаях также к материальной ответственности в размере стоимости израсходованных не по назначению средств. Но стать обладателем прав на созданное им произведение невозможно.

Список использованных источников

[1] Родина Н. В. Авторское право на служебные произведения // Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2006, N 3. – С. 48.

[2] Гаврилов, Э. П. Комментарий к части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации (постатейный) / Э. П. Гаврилов, В. И. Еременко. – М., 2009. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

[3] Моргунова Е.А. Основы авторского права Текст. / Е.А. Моргунова, О. А. Рузакова. М.: ИНИЦ «Патент», 2008. – С. 45.

[4] Гурский Р. А. Соотношение действия норм трудового и авторского права в контексте определения критериев служебного произведения / Р. А. Гурский // Предпринимательское право. 2007. № 3. – С. 35.

[5] Усков В. Юридическая безопасность рекламодателя // Образование и бизнес. 2000. N 12(36). 4 апреля. С. 14.

[6] Панкеев И. А. Авторское право: Курс лекций. М., 2005. С. 34.

[7] Белькова Е. Г. Авторские права на служебное произведение / Е. Г. Белькова // Право и законодательство. – 2009. – № 3.