

Права на служебные произведения в вузе: теория и практика разрешения судебных споров

Авторами статьи проведен комплексный анализ правоотношений, возникающих в организациях высшего образования в связи с созданием его сотрудниками произведений науки, литературы, искусства или объектов патентного права по заданию работодателя и в рамках выполнения трудовых обязанностей. В статье анализируются изменения гражданского законодательства в части норм, устанавливающих объем прав на результаты интеллектуальной деятельности и порядок закрепления прав на служебные произведения. Авторы статьи рассматривают условия, а также достоинства и недостатки таких подходов законодателя к порядку закрепления прав на служебное произведение, как презумпция перехода прав на служебные произведения к работодателю от работников, работающих по трудовому договору, а также по договору, заключаемому с авторами, вне зависимости от того, являются ли они сотрудниками вуза или нет. Авторы анализируют основные принципы распределения прав на результаты интеллектуальной деятельности.

В статье делается вывод о необходимости заключения работодателем и работником одного из предлагаемых законодателем гражданско-правовых договоров об отчуждении исключительного права на произведение или лицензионного договора, которые позволят в большей степени защитить законные права на результаты интеллектуальной деятельности обеих сторон правоотношения.

Анализ судебной практики позволил авторам сделать вывод, что служебные произведения достаточно часто становятся предметом судебных споров, в том числе с участием вузов и их работников. Авторами систематизированы материалы правоприменительной практики и сделаны выводы о необходимости совершенствования юридического механизма защиты интересов авторов и иных правообладателей.

Ключевые слова: авторское право; патентное право; произведения науки, литературы, искусства; служебное произведение; служебное задание; договор об отчуждении исключительного права на произведение; исключительная и неисключительная лицензия; имущественные и неимущественные права автора; исключительные права работодателя.

С 1 октября 2014 г. изменены нормы Гражданского кодекса, которые регулируют авторские права. Изменения коснулись и норм, устанавливающих объем прав и порядок их закрепления на служебные произведения.

Согласно ст. 1295 Гражданского кодекса РФ авторские права на произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей (служебное произведение), принадлежат автору. Исключительное право на служебное произведение принадлежит работодателю, если трудовым или гражданско-правовым договором между работодателем и автором не предусмотрено иное [1].

Гражданское законодательство закрепляет основные принципы распределения прав на результаты интеллектуальной деятельности. Закрепление прав на использование произведений за вузами может быть осуществлено на основании одного из следующих подходов:

1) с использованием установленной законодательством презумпции перехода прав на служебные произведения к работодателю (возможно только в отношении произведений, создаваемых работниками, с которыми заключен трудовой договор);

2) на основании договора, заключаемого с авторами (вне зависимости от того, являются ли они сотрудниками вуза или нет).

Первый подход возможен при одновременном выполнении следующих условий:

– автор должен работать в вузе (с ним должен быть заключен трудовой договор);

– произведение должно быть создано «в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей», т.е. создание произведений соответствующего вида должно вытекать из трудовых (должностных, служебных) обязанностей работника, определяемых трудовым договором и (или) штатным расписанием;

– произведение должно создаваться в период работы автора в вузе (в период действия трудового договора) [2].

Следует учитывать, что в п. 2 ст. 1295 ГК РФ установлена обязательность выплаты вознаграждения работнику (автору). Причем, если оно не будет четко определено, работник вправе требовать установления его размера и порядка выплаты через суд. Работник – автор служебного произведения – имеет право на вознаграждение, если работодатель:

– начнет использование служебного произведения в течение трех лет со дня, когда он получил служебное произведение в свое распоряжение;

– передаст исключительное право другому лицу;

– примет решение о сохранении служебного произведения в тайне и по этой причине не начнет использование этого произведения в течение трех лет со дня получения служебного произведения в свое распоряжение.

Использование второго подхода (закрепление прав по договору) может осуществляться вне зависимости от того, является ли автор работником вуза или нет.

Возможно заключение одного из следующих договоров:

1) договора отчуждения исключительного права на произведение;

2) лицензионного договора о предоставлении права использования произведения на исключительной основе (исключительная лицензия);

3) лицензионного договора о предоставлении права использования произведения на неисключительной основе (неисключительная лицензия).

Преимуществами данного подхода являются простота и большая надежность. Все договоры могут быть заключены и на безвозмездной основе. В договор обязательно должно быть включено условие, указывающее либо на размер вознаграждения (или порядок его определения), либо на его безвозмездность. При отсутствии таких сведений договор будет считаться незаключенным. Договор отчуждения исключительного права на произведение позволяет вузу получить исключительное право на произведение в полном, наиболее возможном объеме, без каких-либо ограничений (ст. 1234 и 1285 ГК РФ) [3].

Служебные произведения, т.е. объекты, созданные автором по заданию нанимателя или в порядке выполнения трудовых обязанностей, нередко становятся предметом судебных споров. В последнее время такие споры достаточно часто возникают и в вузах. В этой связи необходимо четко разграничивать субъектный состав лиц, приобретающих права на служебные произведения: авторские права на

произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей (служебное произведение) принадлежат автору (работнику), а исключительное право на произведение, напротив, принадлежит работодателю. Принадлежность исключительного права работодателю дает ему возможность указывать при использовании произведения свое имя или наименование либо требовать такого указания, а также использовать произведение любыми способами.

При создании служебного произведения работнику (автору) принадлежат следующие права:

– право авторства (право признаваться автором произведения);

– право автора на имя (право использовать или разрешать использование произведения под своим именем, вымышленным именем (псевдонимом) или без указания имени (анонимно);

– право на неприкосновенность произведения и защиту произведения от искажения;

– право на обнародование произведения любым способом.

Указанные права являются неимущественными и не подлежат передаче иным лицам в любой форме, кроме того, автору принадлежит также и имущественное право на вознаграждение, размер и порядок выплаты которого определяется соглашением между работником и работодателем [4].

Состав исключительного права работодателя, как уже было указано выше, включает возможность использовать произведение любыми способами, а также распоряжаться произведением (путем отчуждения права по договору другому лицу или предоставления другому лицу права использования произведения).

Согласно п. 4 ст. 1259 ГК РФ возникновение, осуществление и защита авторских прав не требует регистрации произведения или соблюдения иных формальностей. Однако, рассматривая вопрос о статусе служебного произведения и правовом положении субъектов, обладающих в отношении него какими-либо правами, нельзя забывать о сочетании норм трудового и гражданского права при регулировании этого вопроса.

Следует помнить, что право авторства не зависит от права собственности на материальный носитель (вещь), в котором выражен результат интеллектуальной деятельности. В то же время созданное произведение не является служебным, если задание работодателя не входило в обязанности работника, поскольку в зависимости от соглашения исключительное право может сохраняться за последним, а использование произведения работодателем будет возможно только на основании отдельного соглашения с работником и при условии выплаты ему вознаграждения. Следовательно, если работник создаст объект авторского права с использованием материальной базы работодателя, но за пределами своих служебных обязанностей, его произведение не будет относиться к числу служебных произведений. Такая позиция поддерживалась и судебной практикой [5].

Указанное положение можно проиллюстрировать простым примером: согласно трудовому договору с преподавателем вуза его трудовыми обязанностями являются: чтение лекций, проведение семинарских занятий, прием зачетов и экзаменов по определенным дисциплинам. Работодатель поручил преподавателю составить тесты и написать программу по данным дисциплинам. Будут ли такие произведения служебными? Нет, такие произведения служебными не являются, и исключительное право на них принадлежит автору, т.е. работнику. Поэтому если работодатель будет использовать такие произведения без заключения договора об отчуждении исключительного права или лицензионного договора, то его действия будут нарушать исключительные права автора. Таким образом, особое значение приобретает состав служебных обязанностей работника.

Проиллюстрируем это примером из судебной практики. П. обратился с апелляционной жалобой на решение Красносельского районного суда Санкт-Петербурга от 19.07.2012 г. по иску П. к федеральному государственному казенному образовательному учреждению высшего профессионального образования «...» о признании исключительного права на часть произведения в главе учебника «...», написанного в соавторстве, опубликованного

в «год», запрещении использовать все издания, в которых он указан в качестве автора или соавтора, взыскании компенсации [6].

Судом было установлено, что служебным является произведение, созданное в рамках исполнения служебных обязанностей или в связи со служебным заданием работодателя. При этом любое служебное задание может быть дано только в рамках служебных обязанностей работника. Следовательно, оформление приказом той или иной служебной деятельности работника не является необходимым основанием для признания прав работодателя на результаты такой деятельности. Главным критерием для признания служебного характера произведения служит круг служебных обязанностей работника, определяемый его должностной инструкцией. Судом установлено, что начальником П. в рамках служебных обязанностей кафедры было дано служебное задание на переработку первого издания учебника «...» и создание служебного произведения в виде нового учебника по данной дисциплине с учетом специфики обучения в вузе. Истцом были подготовлены разделы первый и четвертый одной из глав учебника. При этом издательского договора или договора о передаче исключительного права от университета к истцу заключено не было, следовательно, есть все основания полагать, что исключительное право продолжало сохраняться за университетом в отношении каждого последующего переиздания учебника, т.е. имели место длящиеся отношения сторон. Таким образом, оснований для удовлетворения апелляционной жалобы истца судом установлено не было, ведь учебник уже был издан ранее и никаких новых прав у истца по этому поводу не возникло.

Гражданский кодекс РФ устанавливает для работодателя трехлетний срок для начала использования служебного произведения. В противном случае работодатель утрачивает свое исключительное право на произведение, но может его использовать способами, обусловленными целью служебного задания, и в обозначенных заданием пределах. Следовательно, оформление служебных заданий на создание произведений, особо ценных для работодателя, будет служить определенной

страховкой в случае возможного их неиспользования на протяжении указанного периода. Также необходимо исключить возможность «выноса» служебного произведения за пределы организации в случае увольнения работника. Возможным решением этого вопроса может считаться предусмотренная на этот случай система передачи работником работодателю созданных им служебных произведений (это могут быть уже упомянутые выше служебные задания и отчеты).

В соответствии с нормами гражданского законодательства автору принадлежат авторские права на служебное произведение, право на имя, право на неприкосновенность произведения, право на обнародование произведения, у авторов произведений изобразительного искусства – право на доступ к произведению и право следования, а также право на вознаграждение (ч. 2 ст. 1255 ГК РФ). В то же время автор служебного произведения, который не является обладателем исключительного имущественного права на произведение литературы, не приобретает права на выплату компенсации в соответствии со ст. 1301 ГК РФ, поскольку такое право предоставлено обладателю исключительных прав [7].

Исключительное право (воспроизведение, распространение, публичный показ, импорт оригинала или экземпляров произведения, прокат оригинала или экземпляров произведения, публичное исполнение, сообщение в эфир, сообщение по кабелю, перевод или другая переработка произведения, практическая реализация архитектурного, дизайнерского, градостроительного или иного проекта, доведение до всеобщего сведения) на произведение принадлежит работодателю, хотя положениями трудового (или иного) договора может быть предусмотрено иное. Согласно положениям п. 3 ст. 1255 ГК РФ исключительные права на служебное произведение могут сохраняться и за работником, если такое положение содержится в договоре между работником и работодателем. В этом случае любое использование работодателем произведения осуществляется в соответствии с условиями заключенного сторонами договора с выплатой соответствующего вознаграждения (условия простой (неисключительной) лицензии). Про-

стая лицензия дает право только на использование произведения определенными способами, но не дает права запрещать кому-либо еще его использование [8].

В случае отсутствия соответствующих положений в договоре исключительное право на произведение у работника возникает, если работодатель в течение трех лет со дня представления произведения в его распоряжение не совершил следующих действий:

- использование произведения;
- передача исключительного права другому лицу;
- сообщение автору о сохранении произведения в тайне.

Для эффективного использования внутреннего потенциала науки и учебного процесса вузов необходимо создать соответствующие условия и правовые механизмы, которые позволили бы довести до всеобщего сведения и, возможно, коммерческого применения результаты разработок вузов. Однако в современных вузах (за редким исключением) отсутствует практика оформления авторских соглашений и осуществления специальных выплат авторских вознаграждений сотрудникам за создаваемые объекты интеллектуальной собственности. Но нельзя забывать, что в соответствии с п. 3 ч. 2 ст. 1295 ГК РФ в случае, если работодатель начнет использование служебного произведения или передаст исключительное право другому лицу ненадлежащим образом, неизбежно возникнут судебные разбирательства [9].

В вузах необходимо принять локальные нормативные акты, определяющие правовое регулирование ноу-хау, созданных при выполнении служебных обязанностей. Разработанные положения будут не только являться мотивацией к творчеству, но и послужат снижению рисков утраты прав правообладателей, защите прав педагогических работников при незаконном использовании авторских учебных программ, методических пособий и других произведений, а также защите интересов самого образовательного учреждения, предоставившего условия для создания таких произведений. Следовательно, необходимо стремиться соблюсти баланс между интересами создателей и потребителей различных продук-

тов интеллектуальной деятельности, юридический механизм защиты которых предполагает использование различных по объекту,

степени защиты и области применения способов и правовых инструментов.

Библиографический список

1. Гражданский кодекс РФ. Ч. 4. Принят 24.11.2006 г. (в ред. от 28.11.2015 г.) // СЗ РФ. 2006. № 52 (Ч. 1). Ст. 5496.
2. Винокурова Н.С. Некоторые правовые аспекты разграничения служебного и неслужебного произведений в высшем учебном заведении России // Российский следователь. 2014. № 2. С. 23–31.
3. Постановление Пленума ВС РФ и Пленума ВАС РФ № 5/29 от 26.03.2009 г. «О некоторых вопросах, возникших в связи с введением в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.12.2012 г. № 33-16980. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Долинская В.В. Новый Закон об образовании: вопросы взаимодействия государства, вузов и профессорско-преподавательского состава в обеспечении ФГОС ВПО // Цивилист. 2013. № 3. С. 45–52.
6. Постановление Пленума ВС РФ от 19.06.2006 г. № 15 «О вопросах, возникающих у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Еременко В.И. Развитие института служебных произведений в России // Законодательство и экономика. 2013. № 1. С. 39–46.
8. Шевырева Ж.И. Судебная практика рассмотрения споров о правах на служебные результаты интеллектуальной деятельности // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2015. № 11. С. 76–84.
9. Кондратьева Е.А. О необходимости создания в вузах центров интеллектуальной собственности // Культура: управление, экономика, право. 2015. № 2. С. 112–120.

Е.А. Bykovskaya, O.A. Ser'yoznova

Rights to Works Made for Hire in the Institutions of Higher Education: Theory and Practice of Settling Litigations

Abstract. A comprehensive analysis of legal relations that arise in higher education organizations in connection with the creation of works of science, literature, art, or patent law as a result of duty assignments or work tasks has been performed. The article analyzes the changes in the civil law pertinent to the regulations that establish the amount of rights to intellectual products and the procedure of attaching rights to works made for hire. The conditions, as well as the advantages and disadvantages of the legislator's approaches to the procedure of securing rights to job products such as the presumption of the transfer of rights to job products to employers from employees working under employment contracts or contracts concluded with the authors regardless of whether they are staff members of the university or institute, or not, are considered. The basic principles for the allocation of intellectual property rights are scrutinized.

The article proves it highly desirable for both the employer and the employee to conclude a proposed civil contract on the alienation of exclusive rights to work product or a license agreement that will protect, to a greater extent, the legitimate rights of intellectual property of the both legal parties.

A judicial practice analysis has shown that the works made for hire quite often become the subject of litigations involving both institutions of higher education and their workers. Systematization of law enforcement practices shows it necessary to improve the legal mechanism to protect the interests of authors and other copyright holders.

Key words: *copyright; patent law; works of science, literature and art; work made for hire; service job; agreement on the alienation of the exclusive right to a work product; exclusive and non-exclusive license; proprietary and moral rights of author; exclusive rights of employer.*

Быковская Елена Анатольевна – кандидат исторических наук, доцент, заведующая кафедрой «Гражданско-правовые дисциплины» СГУПСа. E-mail: privatdocent@mail.ru

Серьезнова Олеся Алексеевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры «Гражданско-правовые дисциплины» СГУПСа. E-mail: serioznova_o@mail.ru