

П. А. НАЗАРЕНКО,
доцент кафедры трудового и профсоюзного права СПбГУП,
кандидат философских наук

РЕГУЛИРОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ АВТОРСКИХ ПРОИЗВЕДЕНИЙ И ИЗОБРЕТЕНИЙ, СОЗДАНЫХ В ПОРЯДКЕ СЛУЖЕБНОГО ЗАДАНИЯ

Труд некоторых категорий работников неразрывно связан с созданием и использованием произведений науки, литературы, искусства, исполнением, постановкой, передачей организаций эфирного или кабельного вещания, являющихся предметом авторского и

смежных прав, а также с достижением творческих технических задач (изобретений), относящихся к патентному праву. Таким образом, помимо трудового законодательства использование результатов труда таких работников регулируется законодательством об

авторском праве и смежных правах и патентным законодательством, относящимся к отрасли гражданского права.

Очевидно, что правовой статус и порядок использования произведений отличается от правового статуса и порядка использования изобретений. Первые входят в предмет авторского права (ст. 1 ФЗ «Об авторском праве и смежных правах»), вторые — патентного (п. 1 ст. 4 ФЗ «Патентный закон РФ»).

Соответственно и статус произведений и изобретений, созданных в порядке служебного задания, также различен.

Согласно ст. 14 ФЗ «Об авторском праве и смежных правах» авторское право на произведение, созданное в порядке выполнения служебных обязанностей или служебного задания работодателя (служебное произведение), принадлежит автору служебного произведения. Исключительные права на использование служебного произведения принадлежат лицу, с которым автор состоит в трудовых отношениях (работодателю), если в договоре между ним и автором не предусмотрено иное. Размер авторского вознаграждения за каждый вид использования служебного произведения и порядок его выплаты устанавливаются договором между автором и работодателем.

Следовательно, автору служебного задания принадлежат все личные неимущественные права, указанные в ст. 15 ФЗ «Об авторском праве и смежных правах»: право признаваться автором произведения (право авторства); право использовать или разрешать использовать произведения под подлинным именем автора, псевдонимом либо без обозначения имени (право на имя); право обнародования или разрешение обнародования произведения в любой форме (право на обнародование), включая право на отзыв; право на защиту произведения, включая его название, от всякого искажения или иного посягательства, способного нанести ущерб чести и достоинству автора (право на защиту репутации автора).

Работодателю принадлежат исключительные (имущественные) права на использование произведения, означающие право осуществлять или разрешать действия, указанные в ч. 2 ст. 16 ФЗ «Об авторском праве и смежных правах»:

- воспроизводство произведения (право на воспроизведение);
- распространение экземпляров произведения любым способом;
- импортирование экземпляров произведения в целях распространения;
- публичный показ и исполнение произведения;

- сообщение произведения для всеобщего сведения путем передачи в эфир или последующей передачи в эфир;

- сообщение произведения для всеобщего сведения по кабелю, проводам или с помощью аналогичных средств;

- перевод произведения;

- переделку, аранжировку или иную переработку произведения.

При разработке архитектурных, дизайнерских, градостроительных и садово-парковых проектов в сферу исключительных прав входит также право практической реализации проектов, включающее право собственника исключительных интеллектуальных прав на требование от заказчика предоставления права на участие в реализации своего проекта при разработке документации для строительства и при строительстве здания или сооружения, если иное не предусмотрено в договоре.

Из содержания приведенных статей Федерального закона «Об авторском праве и смежных правах» вытекает следующее:

1. Автор вправе запретить использование своего произведения, поскольку право на обнародование произведения относится к личным неимущественным правам автора и не является исключительным. Однако в этом случае налицо существенное нарушение трудовой дисциплины, поскольку автор был нанят в том числе и для выполнения творческого задания (заданий), а работник, запретивший использование произведения, созданного в порядке служебного задания, подпадает под дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за систематическое неисполнение своих трудовых обязанностей при продолжающихся запретах на использование работодателем своих произведений.

2. За каждый вид использования своего произведения работник имеет право на вознаграждение, размер и порядок которого устанавливается договором с работодателем. В юридической литературе по-разному трактуется вопрос о том, имеет ли автор, создавший произведение в порядке служебного задания, право на дополнительное вознаграждение, если его размер и порядок выплаты за использование не урегулирован договором. Ряд ученых, к примеру Э. П. Гаврилов, считают, что в этом случае никакого дополнительного вознаграждения не выплачивается. Однако данная позиция не основана на действующем законодательстве, т. к. в ч. 3 ст. 31 ФЗ «Об авторском праве и смежных правах» указывается, что Советом Министров, Правительством Российской Федерации устанавливаются минимальные ставки авторского вознаграждения, которые индексируются одновременно с индексацией минимального

размера оплаты труда. Поэтому более близка к истине другая группа правоведов, таких как А. П. Сергеев, утверждающих, что автор вправе получать вознаграждение в пределах, установленных минимальными ставками авторского вознаграждения. Но и здесь необоснованным представляется утверждение, что автор в трудовом договоре имеет право отказаться от получения вознаграждения, что не будет являться нарушением действующего законодательства. В любом случае автор не может получать вознаграждение меньше минимальных ставок, установленных действующим законодательством, поскольку это положение трудового договора будет противоречить ч. 3 ст. 31 ФЗ «Об авторском праве и смежных правах», а ч. 7 ст. 31 прямо гласит, что условия авторского договора (или трудового в части, регулирующей использование результата труда авторов), противоречащие положениям настоящего закона, являются недействительными. Данная норма сходна с аналогичным положением трудового законодательства о том, что минимальный размер оплаты труда работнику не может быть меньше установленного законодательством.

Бесплатно могут использовать произведения только некоммерческие организации, если автор передал исключительные права на свое произведение или создал для них служебное произведение, преследуя исключительно благотворительные цели, о чем должно быть прямо указано в договоре автора с некоммерческой организацией.

Конкретный же размер минимального авторского вознаграждения за произведения, созданные в том числе в результате служебного задания, определяется постановлениями Правительства РФ. Так, минимальный размер авторского вознаграждения за использование произведений литературы и искусства установлен постановлением Правительства РФ «О минимальных ставках авторского вознаграждения за некоторые виды использования произведений литературы и искусства» от 24 марта 1994 года. В случае, если за использование конкретного вида произведения минимальное вознаграждение не установлено и возникает спор, судом может и должен применяться принцип аналогии закона, установленный ГК РФ и ГПК РСФСР, обязывающий суд защищать нарушенное право путем применения нормы, устанавливающей минимальный размер вознаграждения за использование произведения сходного вида. Кроме того, при наличии спора о размере дополнительного вознаграждения судом может приниматься во внимание прибыль, полученная орга-

низацией от использования произведения с тем, чтобы сумма дополнительного вознаграждения автора была соразмерной полученному организацией доходу.

На создание в порядке служебного задания работодателя энциклопедий, энциклопедических словарей, периодических и продолжающихся сборников научных трудов, газет, журналов и других периодических изданий дополнительное вознаграждение автору служебного произведения не выплачивается в силу прямого указания закона (п. 4 ст. 14 ФЗ «Об авторском праве и смежных правах»).

При создании служебного произведения такое вознаграждение является частью заработной платы, поскольку связано с вознаграждением за труд и является выплатой стимулирующего характера (ч. 2 ст. 129 ТК РФ). Вот почему в случаях, когда труд работника связан с созданием и использованием произведений науки, литературы и искусства, работодателю и работнику следует включать условия и размер выплаты вознаграждения за использование произведений, созданных в порядке служебного задания, в трудовой договор.

В отличие от авторов произведений, патентообладателями изобретений, полезных моделей или промышленных образцов и вытекающими из патента исключительными правами на использование таких объектов является работодатель (п. 2 ст. 8 ФЗ «Патентный закон РФ») в случае, если он зарегистрировал патент в течение 4 месяцев после того, как автор уведомил его о создании изобретения или сообщил автору о сохранении существующего объекта в тайне (абз. 3 п. 2 ст. 8 ФЗ «Патентный закон РФ»). Поэтому запретить или препятствовать работодателю в использовании патента работник просто не в состоянии. Однако в случае, если отдельным договором между автором и работодателем установлены иные условия относительно произведенных разработок, то действуют условия, установленные в таком договоре.

Что же касается выплаты дополнительного вознаграждения автору за использование результатов его труда, то по этому вопросу законодатель занимает такую же позицию, как и по защите прав авторов — создателей произведений в порядке служебного задания. Так, авторы изобретений, полезных моделей и промышленных образцов имеют право на дополнительное вознаграждение, размер и порядок которого также устанавливается постановлениями Правительства РФ, а при их отсутствии — действующими нормативными актами СССР (Закон СССР «Об изобретениях в СССР», Закон СССР «О промышленных образцах»).

Такие выплаты тоже относятся к заработной плате согласно ч. 2 ст. 129 ТК РФ, и потому условия вознаграждения авторам-изобретателям, выполнявшим служебное задание, также следует устанавливать в трудовом договоре.

К сожалению, новый Трудовой кодекс не предусматривает порядок использования и уплаты вознаграждения авторам-изобретателям и авторам произведений науки, литературы и искусства, создавшим произведение или изобретение в порядке служебного задания, хотя, безусловно, поскольку обязанность работника создавать такие произведения при выполнении трудовых функций, с одной стороны, и обязанность работодателя уплатить отдельное вознаграждение за использование результатов труда работников, с другой стороны, является предметом трудового законодательства.

Судебная практика именно по вопросам регулирования отношений между работода-

телем и работником при создании и использовании служебных произведений в виде Постановлений Пленума Верховного Суда РФ отсутствует. Основное же внимание имеющихся Постановлений Пленумов Верховного Суда РФ и РСФСР уделяется разграничению служебных и неслужебных произведений.

Такое положение дел ведет к ущемлению трудовых прав работников, которым работодатель в принципе не выплачивает отдельное вознаграждение за использование результатов творческого труда, считая, что выплатой заработной платы он полностью рассчитывается с работником за использование его произведения. Поэтому для упорядочивания вопросов о выплате работникам отдельного вознаграждения необходимо принимать отдельные нормативные акты по вопросам использования результатов труда работников, создающих произведения или изобретения (федеральные законы, коллективные договоры и соглашения).