

СЛУЖЕБНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОБЪЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ (НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ)

Княгинина И.К.

**Научный руководитель – профессор Гаврилов Э.П.
Государственный университет – Высшая школа экономики**

В настоящее время в крупных и не очень организациях обычно обязательно работают штатные программисты, во многих компаниях есть штатные дизайнеры, а порой и штатные фотографы, иллюстраторы, «рекламщики» и т.д. Все эти лица являются работниками, нанятыми в соответствии с трудовым законодательством, при том что их трудовой функцией является занятие так называемым творчеством. Реальность такова, что сегодня значительная часть творческой продукции (произведений) создается авторами в рамках выполнения ими своих трудовых обязанностей. В итоге нередко приходится сталкиваться с ситуацией, когда результаты интеллектуальной деятельности спонявляются в рамках трудовых отношений. В Гражданском кодексе РФ для обозначения разновидностей таких результатов используется собирательное понятие «служебные».

Тема служебных результатов интеллектуальной деятельности является не до конца урегулированной в отечественном праве. Уже при поиске определения рассматриваемого института в действующем трудовом и гражданском праве мы сталкиваемся с рядом проблем. Согласно п. 1 ст. 1228 Гражданского кодекса РФ автором результата интеллектуальной деятельности признается «гражданин, творческим трудом которого создан такой результат». В Трудовом кодексе РФ содержатся указания на некоторые особенности правового регулирования труда «творческих работников» (прежде всего, в ст. 351, а также в ст.ст. 59, 94, 96 и др.). Но понятие «творческий» может употребляться в разных смыслах. С этим мы сталкиваемся при анализе сегодняшнего российского законодательства. Каких-либо специальных норм, касающихся регулирования труда научных работников, Трудовой кодекс РФ не содержит (кроме деятельности научно-педагогических работников, в обязанности которых не всегда входит создание произведений). Создание литературного произведения, которому трудно отказать в качествах творческой деятельности, также не упоминается в Трудовом кодексе РФ. Лишь применительно к «культурно-художественной» сфере перечень должностей и профессий, считающихся творческими в трудовом праве, закреплён в специальном нормативном акте¹. В то время как согласно Гражданскому кодексу РФ творческой считается и научная деятельность, и литература, и искусство.

На роль базового теоретически могло бы претендовать определение творческой деятельности, которое дано в Основах законодательства Российской Федерации о культуре². Надо оговориться, что хотя этот акт регулирует отношения только в одной из сфер, с которыми принято связывать творческую деятельность, любопытны зафиксированные в нем подходы к определению таковой. В упомянутых Основах содержится указание на то, что творческая деятельность есть «создание культурных ценностей и их

¹ Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 07.05.2007. № 19, ст. 2356.

² Основы законодательства Российской Федерации о культуре (утв. ВС РФ 09.10.1992 № 3612-1, ред. от 21.12.2009) // Ведомости СНД и ВС РФ. 19.11.1992. № 46, ст. 2615.

интерпретация» (абз. 5 ст. 3). В данном же нормативном акте содержится и определение творческого работника как физического лица, «которое создает или интерпретирует культурные ценности, считает собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, признано или требует признания в качестве творческого работника, независимо от того, связано оно или нет трудовыми соглашениями и является или нет членом какой-либо ассоциации творческих работников (к числу творческих работников относятся лица, причисленные к таковым Всемирной конвенцией об авторском праве, Бернской конвенцией об охране произведений литературы и искусства, Римской конвенцией об охране прав артистов – исполнителей, производителей фонограмм и работников органов радиовещания)» (абз. 6 ст. 3). Но ни одна из вышеуказанных конвенций не содержит понятия «творческий работник»¹.

Как видим, в Основах законодательства Российской Федерации о культуре изложена идея, согласно которой творческий работник не обязательно является работником в смысле, принятом в трудовом законодательстве, а именно стороной трудового отношения. Представляется разумным нормативное «разделение» используемых понятий. В трудовом праве можно использовать понятие «творческий работник» именно в значении «человек, заключивший трудовой договор», но занимающийся в рамках этого договора так называемой творческой деятельностью. В законодательстве же о культуре и ином подобном законодательстве следует исходить из понимания творческого работника в качестве «представителя творческой профессии» или же «автора результата интеллектуальной деятельности» (последнее – как в Гражданском кодексе РФ).

Но современные процессы организации профессиональной деятельности привели к тому, что понятие «творческий работник» все чаще используется в значении «вольный художник» или, как принято сегодня говорить, фрилансер, т.е., человек, работающий сам на себя. Необходимо рассмотреть вопрос о том, следует ли законодательству отреагировать и на такое использование понимание творческого работника как субъекта права.

Исключительные права на служебные результаты интеллектуальной деятельности, по общему правилу, принадлежат работодателю, а право авторства – работнику (ст. 1295, 1320, 1370, 1430, 1461, 1470 Гражданского кодекса РФ). Работнику же полагается, по общему правилу, вознаграждение за использование служебного результата интеллектуальной деятельности, сохранение его в тайне или передачу третьим лицам.

Проблем, касающихся такого авторского вознаграждения множество. Одна из них – решение вопроса о наследовании этого вознаграждения, если автор умер до его выплаты.

Существует точка зрения, что право автора на получение вознаграждения за использование служебного результата интеллектуальной деятельности по наследству не переходит. Согласно этой точке зрения, в случае смерти автора до выплаты вознаграждения работодатель никому ничего не должен. Аргументируется данная позиция следующим образом: данное право неразрывно связано с личностью автора, так как оно возникает только в трудовых отношениях и имеет не гражданско-правовой характер. О.Ю. Шилохвост придерживается данной позиции, объясняя это тем, что право осно-

¹ Всемирная конвенция об авторском праве (заключена в г. Женеве 06.09.1952) / Международные нормативные акты ЮНЕСКО // М.: Логос, 1993. – С. 435–450; Бернская Конвенция по охране литературных и художественных произведений от 09.09.1886 (ред. от 28.09.1979) // Бюллетень международных договоров. – 2003. – №9. – С. 3–34.; Международная конвенция об охране прав исполнителей, изготовителей фонограмм и вещательных организаций (Заключена в г. Риме 26.10.1961) // Бюллетень международных договоров. – 2005. – № 7. – С. 11–20.

ывается на личном правовом статусе наемного работника. Оно не может быть реализовано автором за пределами трудовых отношений¹.

Конечно, нельзя не согласиться с тем, что трудовые и гражданско-правовые отношения порождают разные последствия. Ещё Л.С. Таль пришёл к выводу, что трудовое право отдельно от гражданского, так как труд – это специфический объект². С этих позиций и вывод о том, что право на авторское «служебное» вознаграждение не переходит по наследству, имеет определенные правовые основания.

Однако другой точки зрения придерживается Э.П. Гаврилов, который считает, что при жизни автора эти имущественные права на получение вознаграждения действительно связаны с его личностью и не могут перейти к другому лицу. «Но их связь с личностью автора объясняется не существом этих прав, а необходимостью защитить имущественные интересы автора, его авторское право. Поэтому они не могут быть отнесены к категории прав, неразрывно связанных с личностью наследодателя»³. В рамках данной логики, несмотря на то, что такие права непередаваемы при жизни автора, они должны наследоваться. И такой подход кажется вполне аргументированным.

Для того чтобы решить вопрос о предпочтительности какой-то из заявленных точек зрения, надо разобраться в природе соответствующих отношений.

В советский период правильной считалась идея о том, что создание объектов интеллектуальной собственности уже вознаграждено заработной платой автора, и поэтому по общему правилу выплата автору дополнительного вознаграждения не производится, за исключением случаев, прямо установленных нормативными актами⁴.

В п. 4 ст. 1370 Гражданского кодекса РФ определен порядок выплаты компенсации работодателем, использующим служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец в собственном производстве на условиях простой (неисключительной) лицензии, или вознаграждения работодателем, получившим патент на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец, либо принявшим решение о сохранении информации о таком изобретении, полезной модели или промышленном образце в тайне и сообщившим об этом работнику, либо передавшим право на получение патента другому лицу, либо не получившим патент по поданной им заявке по зависящим от него причинам. О таких компенсациях в данной статье сказано, что «размер, условия и порядок выплаты определяются договором между работником и работодателем, а в случае спора – судом».

При этом в российском законодательстве не определено, какой подразумевается договор. Это должен быть трудовой договор или отдельный, самостоятельный по отношению к трудовому, уже гражданско-правовой договор? Является ли выплата заработной платы такой компенсацией?

Порой считается, что, так как вознаграждение автору должно выплачиваться, если его произведение используют третьи лица, либо право на него перешло к новому правообладателю, то законодатель имел в виду дополнительные выплаты, а не заработ-

¹ Шиловост, О.Ю. Наследование прав на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации / О.Ю. Шиловост // Патенты и лицензии. – 2008. – № 1. – С. 34–35.

² Таль, Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения [Текст]: науч. изд. / Л.С. Таль. – Ярославль: Типография Г. Лисснера и Д. Собко, 1913. – С. 12–13.

³ Гаврилов, Э.П. Наследование интеллектуальных прав / Э.П. Гаврилов // Патенты и лицензии. – 2008. – №4. – С. 33-34.

⁴ Белицкая, А. Институт служебных произведений в Проекте части IV Гражданского кодекса [Электронный ресурс]: периодич. изд. / А. Белицкая // Законодательство и практика масс-медиа. – 2006. – № 11. – Режим доступа: <http://www.medialaw.ru/publications/zip/143-144/4.htm>.

ную плату¹. Высказано мнение, что нормы ст. 135 Трудового кодекса РФ косвенно подтверждают позицию: «заработная плата работнику определяется трудовым договором согласно действующим у этого работодателя системам оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основании трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»². Отсюда делается вывод, что в трудовом договоре, помимо заработной платы, должен быть предусмотрен размер вознаграждения автору за использование результата его интеллектуального труда.

Но это утверждение небесспорно, так как передачу исключительных прав третьему лицу нельзя отнести к условиям, отклоняющимся от нормальных. Сложно обосновать для этих случаев использование правил трудового законодательства о выплатах компенсационного характера. Системы доплат и надбавок или премирования, предусмотренные трудовым законодательством, для регулирования таких отношений тоже не подходят. Остается, правда, вариант закрепления норм об авторском вознаграждении за использование результатов интеллектуальной деятельности как самостоятельного института трудового права в локальных трудовых актах. Но открытым остается вопрос: будут ли эти локальные акты иметь надлежащую законодательную основу?

Некоторые авторы придерживаются позиции, исключающей положительный ответ на данный вопрос. В научных источниках утверждается, что соглашение о вознаграждении носит гражданско-правовой характер и не может включаться в трудовой договор, а предусматривает заключение отдельного договора³, что трудовой договор является основанием заключения гражданско-правового договора, поскольку субъективные гражданские права, включая право на получение автором вознаграждения от работодателя, могут предоставляться только по гражданско-правовому договору⁴.

Как видим, в научной литературе единого мнения по этому вопросу нет. Однако при этом в части, не противоречащей Гражданскому кодексу РФ, должно применяться Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 15 от 19 июня 2006 г. «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах». В действовавшем до принятия части четвертой Гражданского кодекса РФ законодательстве тоже не содержалось указания на правовую природу рассматриваемого соглашения, но в п. 26 указанного Постановления сказано, что размер и порядок выплаты авторского вознаграждения за каждый вид использования служебного произведения устанавливаются

¹ Сильвестрова, Т. Авторское право на служебное произведение [Электронный ресурс] / Т. Сильвестрова // Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение. СПС КонсультантПлюс. – 2009. – № 8. – Имеется печ. аналог.

² Васильев, Ю.А. Годовой отчет для бюджетных учреждений культуры и искусства – 2009 [Электронный ресурс]: науч. изд. / Ю.А. Васильев // СПС КонсультантПлюс, 2010.

³ Добрякова, Н.И. Некоторые аспекты правового положения служебных произведений в образовании / Н.И. Добрякова // Юридическое образование и наука. – 2007. – № 4. – С. 17.

⁴ Дозорцев, В.А. Интеллектуальные права: Понятие. Система. Задачи кодификации. Сборник статей [Текст]: науч. изд. / В.А. Дозорцев. – М. Статут, 2003. – С. 297-298.

договором автора с работодателем. Такой договор носит гражданско-правовой характер, и на него распространяются общие правила о порядке заключения договоров¹.

Возможно, в данном случае целесообразным будет дифференцированный подход. Работников, создающих служебные результаты интеллектуальной деятельности, можно разделить на группы. Разумным представляется разрешить и законодательно закрепить оба варианта: предусмотреть возможность заключения дополнительного гражданско-правового договора (для работников, чьи трудовые обязанности не сводятся только к созданию результатов интеллектуальной деятельности) и возможность регулирования рассматриваемых отношений в трудовом договоре (для работников, чья трудовая функция этим исчерпывается). Но сама возможность заключения гражданско-правового договора для регулирования этих отношений все-таки указывает на то, что право на получение вознаграждения за использования служебных результатов интеллектуальной деятельности имеет гражданско-правовую природу.

Вспомним теперь о споре вокруг права на наследование. Получение вознаграждения – имущественное право, а эти права, как известно, переходят по наследству.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19.06.2006 № 15 «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах» / Российская газета. – 2006. – № 137.