



Пономарченко Анастасия Евгеньевна

Ponomarchenko Anastasia Evgenievna

ассистент кафедры финансового и
предпринимательского права, Волгоградский
институт управления – филиал РАНХиГС

assistant of the Department of Financial
and Business Law, Volgograd Institute of
Management – branch of the RANEPA

E-mail: ponomarchenko.anasatsiya@mail.ru

УДК 347

ИНСТИТУТ СЛУЖЕБНОГО ПРОИЗВЕДЕНИЯ В РОССИЙСКОМ ПРАВЕ THE INSTITUTE OF SERVICE WORK IN RUSSIAN LAW

Ключевые слова: служебное произведение, авторское право, исключительное право, вознаграждение, трудовые отношения, служебное задание, служебные обязанности, трудовой договор, должностная инструкция.

Keywords: work work, copyright, exclusive right, remuneration, labor relations, job assignment, job duties, labor contract, job description.

Интерес к проблемам правового регулирования отношений, связанных с созданием и использованием результатов интеллектуальной деятельности, с каждым годом неуклонно возрастает. Особую значимость в связи с переходом Российской Федерации к рыночной экономике приобретают права на служебные результаты интеллектуальной деятельности, в частности, служебные произведения. Настоящая статья посвящена изучению института служебного произведения, в частности, в статье рассмотрено развитие института служебного произведения в отечественном праве согласно Закону «Об авторском праве и смежных правах» и части IV Гражданского кодекса Российской Федерации. Предметом исследования в научной статье является российское законодательство, регулирующее имущественные и личные неимущественные отношения, возникающие в связи с созданием и использованием служебных произведений. Основу методологии настоящего исследования составляют научные методы познания общественных явлений и процессов. В качестве методов исследования были использованы обще- и частнонаучные методы познания. В научной статье проанализированы понятия служебного произведения, изменения, которые оно претерпело при вступлении в силу части IV Гражданского кодекса РФ. Изучены основные

признаки, свидетельствующие о том, что работником создано служебное произведение, в частности, рассмотрены такие признаки как наличие трудовых отношений между работником и работодателем и создание служебного произведения в пределах трудовых обязанностей работника. Так же проанализировано определение трудовых отношений, которое содержится в трудовом законодательстве, выявлено основание возникновения трудовых отношений. В рамках статьи рассмотрены подходы к определению понятий «служебные обязанности» и «служебное задание», которые существуют на сегодняшний день, а также как эти понятия соотносятся друг с другом. Нами затронуты вопросы, связанные со специальным правом работника (автора) на вознаграждение, а именно порядок, размер и условия выплаты вознаграждения, какие пробелы в российском законодательстве существуют относительно вознаграждения, причитающегося работнику. Изучен вопрос принадлежности исключительного права на служебное произведение, допускается ли изменение порядка перехода исключительного права.

Interest in the problems of legal regulation of relations related to the creation and use of the results of intellectual activity is steadily increasing every year. In connection with the transition of the Russian Federation to a market economy, the rights to official results of intellectual activity official works, are of importance. This article is devoted to the study of the institution of service work, in particular, the article examines the development of the institution of service work in domestic law in accordance with the Law «On Copyright and Related Rights» and Part IV of the Civil Code of the Russian Federation. The subject of research in the scientific article is the Russian legislation governing property and personal non-property relations arising in connection with the creation and use of official works. The methodology of this research is based on scientific methods of cognition of social phenomena and processes. General and specific scientific methods of cognition were used as research methods. The scientific article analyzes the concept of a work, the changes that it underwent when part IV of the Civil Code of the Russian Federation came into force. The main features that indicate that the employee has created a service work are studied, in particular, such features as the existence of an employment relationship between the employee and the employer and the creation of a service work within the scope of the employee's work duties are considered. Also, the definition of labor relations, which is contained in labor legislation, is analyzed, the basis for the emergence of labor relations is revealed. The article discusses the approaches to the definition of the concepts of «job duties» and «job assignment» that exist today, as well as how these concepts relate to each other. We have raised issues related to the special right of the employee (author) to remuneration, namely, the procedure, amount, and conditions for payment of remuneration, what gaps in Russian legislation exist regarding remuneration due

to an employee. The issue of ownership of the exclusive right to a work of service is studied, whether it can change the order of transfer of the exclusive right.

На сегодняшний день институт служебного произведения является сложным явлением, которое претерпело некоторые изменения в отечественном праве. В частности, данные изменения коснулись не только определения служебного произведения, но также и подхода к условиям признания произведения служебным.

Чтобы более детально разобраться в сущности служебного произведения для начала обратимся к ст. 14 Закона РФ от 9.07.1993 №5351-1 «Об авторском праве и смежных правах» (далее – Закон об авторском праве). Данная статья гласит, что «авторское право на произведение, созданное в порядке выполнения служебных обязанностей или служебного задания работодателя (служебное произведение) принадлежит автору служебного произведения» [1]. При этом исключительное право на такое служебное произведение принадлежит работодателю, то есть лицу, с которым работник состоит в трудовых отношениях. Как видно из изложенной нормы, законодатель не раскрывает, какие именно произведения могут быть созданы в рамках служебных произведений, и не раскрывает, что именно понимается под «служебные обязанности» и «служебное задание». Если обратиться к теоретическим положениям, то что касается понятия «служебные обязанности» мнение ученых и практиков едино. Под служебными обязанностями, как правило, понимают «...те обязанности работника, которые закреплены в его трудовом договоре либо в должностной инструкции» [2, с. 95]. Мнения относительно понятие служебного задания расходятся, то есть единства между теоретиками не наблюдается. Так, по мнению Э.П. Гаврилова, «...содержание служебного задания должно соответствовать служебным обязанностям работника и не выходить за пределы норм труда» [3, с. 61].

Таким образом, проанализировав мнения ученых и юристов, а также судебную практику в сфере соотношения служебных обязанностей и служебных заданий, мы приходим к выводу, что служебное задание должно входить в служебные обязанности работника, в противном случае такое произведение нельзя признать

служебным. Следовательно, исключительное право будет принадлежать не работодателю, а работнику.

Что касается действующего гражданского законодательства, то ст. 1295 Гражданского кодекса Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 №230-ФЗ (далее – ГК РФ) закрепляет иной подход к определению служебного произведения. В частности, «под служебным произведением понимается произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах трудовых обязанностей работника» [4]. Так же, как и в Законе об авторском праве, ГК РФ закрепляет, что исключительное право на служебное произведение принадлежит работодателю, если иное не предусмотрено между сторонами. Однако гражданский кодекс закрепляет положение, относительно того, что трудовым или гражданско-правовым договором может быть предусмотрено сохранение исключительного права за работником. Также ГК РФ закрепляет еще одну особенность института служебного произведения, а именно кодекс впервые закрепляет, что предметом договора на создание служебного произведения выступают именно произведения науки, литературы или искусства.

Для того, чтобы определиться, что созданное произведение относится к разряду служебных произведений, необходимо наличие следующих критериев:

- 1) стороны должны состоять в трудовых отношениях;
- 2) создание служебного произведения должно входить в трудовые обязанности работника.

Как правило, наличие именно вышеперечисленных критериев свидетельствует о том, что работник (автор) создал служебное произведение. В качестве дополнительного признака также можно выделить то обстоятельство, которое свидетельствует, что работник внес личный творческий труд в создание служебного произведения.

Перейдем к более детальному рассмотрению признаков служебного произведения. Во-первых, это наличие между сторонами трудовых отношений. Согласно ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (далее – ТК РФ), «трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном вы-

полнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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» [5]. Таким образом, именно наличие между сторонами заключенного в письменной форме трудового договора будет свидетельствовать о том, что стороны состоят в трудовых отношениях. Также стоит отметить, что создание служебного произведения должно осуществляться в период действия трудового договора, а не после его прекращения или расторжения по инициативе одной из сторон. Что касается зарубежных стран, то допустим в США институт трудового договора развит достаточно слабо, поскольку законодательство США допускает существование трудового договора в устной форме. Предполагается, что большинство сотрудников в США работают по собственному желанию. Это означает, что они могут выйти в любой момент и могут быть уволены в любое время по любой причине, которая является законной (незаконные причины увольнения включают дискриминацию и репрессалии). Вследствие чего суды выделяют определенные критерии, благодаря которым сложившиеся между сторонами отношения признаются трудовыми. В частности, к таким критериям могут относиться: 1) осуществлял ли работодатель контроль за созданием произведения работником; 2) предоставлял ли работодатель необходимые средства для создания произведения; 3) входило ли создание служебного произведения в сферу занятости работника; 4) продолжительность работы сотрудника, то есть работник нанят на неопределенный срок; 5) систематичность выплаты вознаграждения за труд и другие критерии. Однако суды в каждом конкретном случае могут по-разному интерпретировать сложившиеся между сторонами отношения, иными словами, выявлять дополнительные признаки, которые будут свидетельствовать о существовании именно трудовых отношений.

Что касается второго признака служебного произведения, то такое произведение должно быть создано работником в рамках

его трудовых обязанностей. Для того, чтобы установить входило ли создание произведения науки, литературы или искусства в трудовые обязанности работника необходимо обратиться к трудовому договору. В том случае, если в трудовом договоре указана должность работника, но не перечислены его трудовые обязанности, следовательно трудовые обязанности должны быть отражены либо в дополнительных соглашениях к трудовому договору либо в должностных инструкциях, в противном случае нельзя будет говорить о создании служебного произведения. Но, как правило, именно служебные инструкции закрепляют обязанности работника по созданию произведений науки, литературы или искусства [6, с. 111].

Таким образом, рассмотрев основные признаки служебного произведения, хочется обратить внимание на право работника на вознаграждение. Право на вознаграждение у работника возникает только в том случае, если работодатель в течение трех лет со дня, когда у него появилось исключительное право на служебное произведение начнет использование такого произведения либо передаст исключительное право на него третьему лицу, либо примет решение о сохранении служебного произведения в тайне. Если в течение трех лет работодатель не совершит одно из перечисленных действий, то исключительное право на служебное произведение перейдет к работнику и вознаграждение за произведение выплате не подлежит. Порядок, условия и размер выплаты работнику вознаграждения определяется договором, а в случае спора – судом.

Важно отметить, что размер вознаграждения не включается в заработную плату такого работника, а носит самостоятельный характер. Однако законодатель не закрепляет в течение какого периода времени и в каком размере вознаграждение должно быть выплачено работнику, в связи с чем на практике возникает много споров. В частности, на сегодняшний день очень распространено, когда работодатели включают размер вознаграждения за служебное произведение в заработную плату, по нашему мнению, данный подход имеет место быть лишь в том случае, когда речь идет о творческих сотрудниках, в обязанности которых входит создание произведений науки, литературы или искусства. Вознаграждение

выплачивается работнику за создание такого служебного произведения, а непосредственно за использование произведения работодателем.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, хочется отметить, что на сегодняшний день институт служебного произведения регулируется не только нормами гражданского права, но и нормами трудового права. Институт служебного произведения достаточно сложное явление, регуляция которого имеет множество пробелов в российском законодательстве, в частности не урегулирован порядок выплаты вознаграждения за служебное произведение, а также порядок перехода исключительного права к работодателю. Для того, чтобы устранить существующие пробелы необходимо внести изменения в законодательство, поскольку одной статьи в ГК РФ, которая закрепляет возможность создания служебного произведения, на сегодняшний день недостаточно.

* * *

1. Закон РФ от 9.07.1993 №5351-1 (ред. от 20.07.2004) «Об авторском праве и смежных правах» // СПС КонсультантПлюс.

2. Петрова Ю.В. Институт служебного произведения в российском праве // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2017. №6 (34). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/institut-služhebnogo-proizvedeniya-v-rossijskom-prave> (дата обращения: 15.09.2020).

3. Гаврилов Э.П. Комментарий Закона Российской Федерации «Об авторском праве и смежных правах» (постатейный). М.: Правовая культура, 1996.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года №51-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система Консультант плюс.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс.

6. Пономарченко А.Е. Правовой режим служебного произведения в Российской Федерации // Научные достижения и открытия современной молодежи. Пенза: Наука и Просвещение. 2020. С. 110-112.