

УДК 347.78

Смежные права на служебное исполнение**Шабаета И.А.**

Аспирант кафедры гражданского и предпринимательского права
Казанского (Приволжского) федерального университета

В статье анализируются особенности правового регулирования смежных прав исполнителя на результат творческого труда, созданного в порядке выполнения служебного задания. Особое внимание уделено исследованию юридической природы права на вознаграждение за использование служебного исполнения.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, служебное исполнение, смежные права исполнителя, право на вознаграждение за использование служебного исполнения.

Интеллектуальные права исполнителя на результат творческого труда, созданного им в порядке выполнения служебного задания, имеют существенные особенности в связи с тем, что при их регулировании помимо норм гражданского права большое значение имеют нормы трудового права. По общему правилу, исполнитель осуществляет свои субъективные гражданские права по своему усмотрению, самостоятельно выбирает способ реализации прав. Однако признание исполнения служебным отражается и на объеме правомочий исполнителя, и на том, кто является обладателем исключительных прав и т.д. Кроме того, у исполнителя возникает особое право – право на вознаграждение за использование служебного исполнения.

Так, исключительное право на служебное исполнение, в соответствии с ч. 2 ст. 1295 Гражданского кодекса Российской Федерации [1] (далее ГК РФ), принадлежит работодателю. На основе анализа п. 3 ст. 1228, ч. 1. ст. 1295 ГК РФ мы приходим к выводу, что изначально смежные права на служебное исполнение первоначально возникают у исполнителя. Это право может быть передано автором такого результата интеллектуальной деятельности другому лицу по договору, а также может перейти к другим лицам по иным основаниям, установленным законом. Однако ввиду того, что исполнитель находится в трудовых отношениях с работодателем, исключительное право на служебное исполнение принадлежит (переходит автоматически) именно работодателю в силу прямого указания закона. В ч. 2 ст. 1295 ГК РФ

указано, что иное может быть предусмотрено трудовым или иным договором, то есть работодатель и работник-исполнитель самостоятельно решают вопрос о распределении исключительных прав. А значит, обладателем исключительных прав на служебное исполнение может быть как работодатель, так и сам исполнитель. Предполагаем, что в определенных случаях смежные права на конкретное исполнение могут быть переданы и третьему лицу.

Исключительные права на служебное исполнение могут быть распределены между исполнителем и работодателем в двух договорных формах – трудовым договором или иным договором (в частности, договором об отчуждении исключительного права на исполнение и лицензионным договором).

У некоторых исследователей вызывает сомнение, что основанием передачи прав может быть трудовой договор. В.А. Дозорцев считает, что «при создании служебных результатов трудовой договор может быть основанием заключения гражданско-правового договора определенного содержания, трудовой договор может быть базой гражданско-правового договора, служить его необходимой предпосылкой, но именно последний является основанием перехода гражданских прав. Субъективные гражданские права могут передаваться или предоставляться только по гражданско-правовому договору, который, правда, заключается лишь с автором как стороной трудового договора» [2].

Возможность сочетания условий трудового и гражданско-правового договора в тексте одно-

го документа предусмотрена, в частности, в п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [3]. Данный пункт Постановления устанавливает следующее: «Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять, исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23-24 ГПК РФ».

М.Ю. Чельшев и Д.В. Огородов считают, что используемое законодателем «иное может быть предусмотрено трудовым или иным договором» выражает «межотраслевые связи гражданского и трудового права в Части четвертой ГК РФ, а ее юридическое значение состоит в четком закреплении моноотраслевой либо полиотраслевой характеристики соответствующего договорного инструмента. Конечно, в предмет моноотраслевого трудового договора, понимаемого как юридический факт, не входят условия, характеризующие содержание гражданско-правовых договоров. Точно так же, как и то, что порожаемые трудовым договором права, обязанности, а также гарантии трудового характера не могут быть произвольно заменены соглашением сторон на гражданско-правовые конструкции. Однако все это не означает, что документ, обозначенный как "трудовой договор", не может содержать условий гражданско-правового характера». Ученые приходят к выводу, что «в едином документе совмещены условия нескольких договоров разноотраслевого происхождения. В данном случае речь будет идти о двух разных договорах, хотя и выраженных в общей форме полиотраслевого смешанного договора» [4].

Таким образом, в юридической литературе обосновывается правомерность заключения смешанных полиотраслевых договоров применительно к сочетанию условий трудовых и гражданско-правовых договоров. Законодатель придерживается аналогичной позиции, несмотря на то, что сам термин «смешанный договор» непосредственно в Части четвертой ГК РФ не используется.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что законодатель позволяет работнику и работодателю решить вопрос о распределении исключительных прав самостоятельно путем заключения:

1. Трудового договора с условием о распределении прав на служебное исполнение (полиотраслевой смешанный договор).

2. Иного самостоятельного договора.

Условия создания и использования служебного исполнения могут быть включены в трудовой договор (смешанный договор), либо возможно заключение отдельного договора между работником и работодателем, который позволит более детально регламентировать создание конкретного исполнения.

Сам результат творческого труда исполнителя в любом случае должен быть создан только в рамках трудовых отношений, так как исполнение, созданное в рамках заключенного гражданско-правового договора на создание соответствующего объекта смежных прав, не будет являться служебным, и к такому договору будут применяться соответственно гражданско-правовые нормы. В связи с этим от факта наличия трудовых отношений с работником зависит объем прав работодателя на исполнение, созданное работником.

Работодатель как обладатель исключительных прав на исполнение вправе использовать такой результат интеллектуальной деятельности по своему усмотрению любым, не противоречащим закону способом, а также может распоряжаться исключительным правом путем заключения лицензионного договора либо договора об отчуждении исключительного права. Однако права работодателя ограничены определенными требованиями законодателя. Так, если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебное исполнение было предоставлено в его распоряжение, не начнет использование этого исполнения, не передаст исключительное право на него другому лицу или не сообщит исполнителю о сохранении исполнения в тайне, исключительное право на служебное исполнение принадлежит исполнителю (абз. 2 п. 2 ст. 1295 ГК РФ). Именно поэтому важно зафиксировать момент предоставления служебного исполнения в распоряжение работодателя.

Если же работодатель в установленный трехлетний срок начнет использование служебного исполнения или передаст исключительное право другому лицу, за автором результата интеллектуальной деятельности сохраняется право на вознаграждение. Автор исполнения приобретает указанное право на вознаграждение и в случае, когда работодатель принял решение о сохранении служебного исполнения в тайне и по этой причине не начал использование этого результата интеллектуальной деятельности в указанный срок. Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определяются договором между ним и работником, а в случае спора – судом.

Помимо особого вознаграждения, исполнителю выплачивается заработная плата за выполнение своей трудовой функции. Есть мнение, что рассматриваемое вознаграждение является стимулирующей выплатой и потому включается в заработную плату, а не существует помимо нее [5]. П.П. Баттахов придерживается иной точки зрения, считая, что характер вы-

платы вознаграждения не столько связан со статусом работника, сколько с тем, что работодатель использует произведение или передал другому лицу право на использование либо сохранил в тайне, т.е. использование произведения дает доход работодателю [6].

В ГК РФ не указан вид договора о выплате работнику вознаграждения (трудовой или гражданско-правовой). Для решения вопроса о природе вознаграждения необходимо руководствоваться п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.06.2006 г. № 15 «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах». В нем отмечается, что договор о выплате вознаграждения носит гражданско-правовой характер и на него распространяются общие правила о заключении договоров. Однако законодатель не запрещает работодателю включить условие о выплате вознаграждения в трудовой договор. Такую возможность признают и ряд исследователей [6; 7]. Кроме того, в п. 39.2 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 26.03.2009 г. № 5/29 [8] указано, что условия, относящиеся к такому вознаграждению, могут быть предусмотрены как в трудовом договоре, так и в иных дополнительных соглашениях, заключаемых между работником и работодателем.

Законодатель не определяет природу права на вознаграждение: входит ли такое право в состав исключительного права или всё же является особым интеллектуальным правом исполнителя. Соответственно разделились мнения и в юридической литературе. Н.М. Кочанова предполагает, что право на получение вознаграждения за использование служебного результата фактически входит в состав исключительного права, является его частью, а значит, что оно «оборотоспособно, его можно уступить другому лицу; последнее в этом случае будет требовать от работодателя выплаты указанного вознаграждения» [9]. По мнению П.П. Баттахова, право на вознаграждение имеет имущественный характер, однако при этом не относится к категории исключительных прав. Соответственно, эти права носят ограниченно оборотоспособный характер; не переходят по наследству, как утверждают разработчики Части четвертой ГК РФ; не могут быть предметом уступки [6, с. 27]. Автор при этом предлагает закрепить положение о том, что подобные права, если они имеют имущественный характер, переходят по наследству.

В соответствии с п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 26.03.2009 г. № 5/29 право на вознаграждение за использование результата интеллектуальной деятельности входит в состав исключительного пра-

ва (по смыслу положений п. 5 ст. 1229 ГК РФ). Однако в качестве исключения из этого правила названо право на вознаграждение за служебный результат творческой деятельности.

Таким образом, право на вознаграждение за использование служебного исполнения имеет имущественный характер, но не является исключительным правом, представляя собой особое право, возникающее у работника-исполнителя в случае, если работодатель начнет использование служебного исполнения либо передаст исключительное право другому лицу, либо примет решение о сохранении служебного исполнения в тайне и по этой причине не начнет использование соответствующего результата интеллектуальной деятельности в указанный срок.

Право на вознаграждение работника рассматривается как императивная обязанность работодателя. Оплачивается ли вознаграждение за использование служебного исполнения сверх заработной платы, либо входит в данный вид оплаты, представляет ли рассматриваемое вознаграждение собой фиксированную сумму, выплачиваемую за каждый вид использования исполнения, либо зависит, к примеру, от дохода, которое оно приносит работодателю? Решение данных вопросов оставлено на усмотрение работника и работодателя. Когда же в отношении использования исполнений действуют минимальные ставки вознаграждения, установленные Правительством РФ (абз. 3 п. 4 ст. 1286 ГК РФ), размер вознаграждения за использование служебного исполнения не может быть менее этих ставок.

Необходимо учитывать, что, если даже исключительное право на служебное исполнение принадлежит исполнителю, работодатель вправе использовать исполнение способами, обусловленными целью служебного задания, и в вытекающих из задания пределах, а также обнародовать такое исполнение, если договором между ним и работником не предусмотрено иное. Право исполнителя использовать служебное исполнение способом, не обусловленным целью служебного задания, а также хотя бы и способом, обусловленным целью задания, но за пределами, вытекающими из задания работодателя, не ограничивается (п. 3 ст. 1295 ГК РФ).

При этом в независимости от того, кто обладает исключительным правом, исполнитель-работник обладает личными неимущественными правами на созданное им исполнение. Данные права сохраняются за ним и в случае передачи исключительных прав третьим лицам. Работодатель может при использовании служебного исполнения указывать свое имя или наименование либо требовать такого указания.

Кроме того, необходимо рассмотреть ещё один важный момент. Законодатель устанавливает императивную обязанность исполнителей осуществлять свои права с соблюдением прав авторов ис-

полняемых произведений (п. 2 ст. 1315 ГК РФ). Не возникает никаких проблем, если исполняется произведение, не охраняемое авторским правом, либо исполнитель и автор совпадают в одном лице. Однако, не ясно, на ком лежит обязанность по заключению договора с автором или иным правообладателем (лицензионного договора, договора об отчуждении права). С одной стороны, в силу прямого указания закона это обязанность исполнителя. Но в то же время служебное исполнение конкретного произведения возникает на основании задания работодателя. На наш взгляд, в трудовых отношениях заключить соответствующий договор с автором или иным правообладателем обязан работодатель, в независимости от того, кто является обладателем исключительного права на исполнение. Безусловно, иное может быть предусмотрено соглашением между работником и работодателем.

Очень важно детально регламентировать отношения по использованию служебных исполнений в договоре между работником-исполнителем и работодателем (трудовом договоре, иных гражданско-правовых договорах), так как в ГК РФ ещё остается множество нерешенных вопросов. В частности, Закон не конкретизирует срок действия исключительного права работодателя на служебное исполнение, размер и порядок выплаты вознаграждения за использование исполнения и т.д. Кроме того, не ясна судьба исключительных прав на служебное исполнение, если работник уволился до момента истечения трехгодичного периода.

Литература:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть четвертая ФЗ РФ № 230 от 18 декабря 2006 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. – № 52 (ч.1). – Ст. 5497.
2. Дозорцев В.А. Творческий результат: система правообладателей. (Начало) // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – М.: ЮРИТ-Вестник, 2002. – № 11. – С. 89-100.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – № 6. – 2004.
4. Огородов Д., Чельшев М. Смешанные договоры в части четвертой ГК РФ // Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность. – 2007. – № 10. – С. 49-58.
5. Лабзин М.В. Отношения по поводу служебных объектов интеллектуальной собственности как предмет трудового права // Патенты и лицензии. – 2008. – № 11. – С. 11-21.
6. Баттахов П.П. Служебные результаты интеллектуальной деятельности по законодательству Российской Федерации: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2010. – 28 с.
7. Соколова Г.А. Что часть IV ГК РФ нам приготовила, или Правовое регулирование создания служебного произведения // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2008. – № 7. – URL: <http://delo-press.ru>
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ № /29 от 26 марта 2009 г. «О некоторых вопросах, возникших в связи с введением в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 2009. – № 6.
9. Кочанова Н.М. Служебные объекты в свете трудового и авторского права // Трудовые споры. – 2008. – № 9. – С. 19-29.

Allied Rights to Fulfillment of Duties

I. Shabaeva

Kazan (Volga Region) Federal University

The paper deals with particularities of legal regulation of allied rights of the executor to the products of creative labour produced as a result of fulfillment of duties. The author focuses on juridical nature of right to commission for fulfillment of duties.

Key words: intellectual property, fulfillment of duties, allied rights of the executor, commission for fulfillment of duties.