

УДК 347.73

Правовой режим служебного задания, используемого в корпоративной деятельности: анализ судебной практики, юридические риски**Лаврик Т.М.**Кандидат юридических наук,
заведующая кафедрой гражданского права и процесса
Тамбовского государственного технического университета (Тамбов)

Анализируются основные положения правового режима служебного объекта интеллектуальной деятельности, т.е. защиты нематериальных активов. Рассматривается судебная практика по защите исключительных и личных неимущественных прав работника и работодателя, даются рекомендации по устранению пробелов в локальной документации компаний, в том числе корпораций, пользующихся служебными произведениями в своей деятельности.

Ключевые слова: служебное задание, служебное произведение, корпоративное право, авторское право, неимущественные права, исключительные права, корпоративная деятельность, трудовые права.

Риски правового характера, возникающие в отношениях в ходе выполнения работником задания, выданного работодателем, в настоящее время часто переходят границы спора, касающегося норм трудового права или права интеллектуальной собственности. Такие споры все чаще появляются в повседневной жизни организаций, осуществляющих предпринимательскую деятельность, это подтверждает судебная практика, в которой увеличивается количество тяжб в этой области. Анализ судебных дел позволяет сделать вывод о том, что первоочередной задачей для организации в рассматриваемой сфере является грамотное оформление результата интеллектуальной деятельности работника в качестве рабочего задания и, что не менее важно, соблюдение режима его использования.

Для решения указанной проблемы компании, целью которых является защита нематериальных активов, созданных в результате трудовых отношений, должны тщательнее относиться к формированию внутренних корпоративных документов, регламентирующих порядок действий по оформлению служебных объектов интеллектуальной собственности. Для понимания многообразия объектов интеллектуальной сферы, созданных в ходе служебного задания, являющихся неотъемлемой частью бизнеса, а также их роли в деятельности корпоративных организаций, можно привести следующие примеры дан-

ных объектов: рекламные слоганы, товарные знаки, знаки обслуживания, сценарии рекламных роликов, оформление сайта компании и т.д.

Предлагая работнику для выполнения служебное задание, работодатель должен понимать, что он претендует на использование интеллектуальной деятельности своего сотрудника, в ходе реализации которой будет создан результат творческого труда, который впоследствии может стать предметом судебного разбирательства. Как уже было отмечено, накопилась достаточно обширная судебная практика в области защиты прав сотрудников компании, создающих в процессе выполнения своих трудовых функций объекты авторского и смежного права. Данный факт в первую очередь можно связать со сложностью доказательства служебного характера произведения, а также с отсутствием доказательств в связи с неправильным оформлением документов.

Для формирования полной картины правового режима объектов интеллектуальной деятельности, созданных в ходе выполнения служебного задания, необходимо проанализировать нормы законодательства, регулирующие отношения, складывающиеся в рассматриваемой теме. В современных реалиях продолжает оставаться актуальным вопрос о принадлежности прав на объекты, возникающие в ходе реализации служебного задания. Согласно законодательству РФ, на них может претендовать автор объ-

екта либо работодатель, по заданию, которого оно было исполнено. Между указанными субъектами нередко разгораются серьезные споры в судебных инстанциях. Судебная практика имеет достаточный опыт в разрешении подобного рода вопросов.

Так как в реализации данных отношений задействованы нормы трудового права, права интеллектуальной собственности и отчасти корпоративного права, необходимо учитывать нормы каждой из указанных отраслей.

Как известно, служебное произведение – объект авторского права, созданный автором по заданию нанимателя или в порядке выполнения трудовых обязанностей [1, п. 1 ст. 1295]. Закон разделяет права на служебное произведение: авторское право принадлежит автору; исключительное право принадлежит работодателю, если трудовым или гражданско-правовым договором между работодателем и автором не предусмотрено иное.

В свою очередь, трудовые отношения [2, ст. 16] возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Следовательно, выполненное в качестве задания работодателя произведение в рамках трудовых обязанностей будет являться служебным.

В этой связи для определения служебного произведения необходимо понимать – входило ли его выполнение в трудовые обязанности работника, зафиксированные в трудовом договоре. Однако, и такого упоминания недостаточно, для признания служебного произведения таковым необходимы письменные доказательства того, что работнику было дано конкретное задание по выполнению служебного произведения, в таком документе обязательно должна быть указана дата и проставлены подписи работодателя и работника-исполнителя, а также как можно подробнее изложено само задание. Кроме того, доказательствами выполнения работником именно служебного задания могут выступать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, приказы и другие локальные акты организации, с которыми он был ознакомлен под подпись, подтверждением может служить вы-

данная заработная плата, премия, поощрение и другие виды вознаграждения, свидетельствующие о том, что данное лицо являлось сотрудником этой организации. Судебная практика подтверждает перечисленные обстоятельства Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.06.2013 г. № 19-АПГ13-1, согласно которому было доказано нарушение личных неимущественных и имущественных прав И. работодателем-издательством, использовавшим фотоснимки И. в своем презентационном альбоме. И. осуществлял фотосъемку в свободное от работы время на своем собственном оборудовании, доказательств, подтверждающих факт фотосъемки служебным заданием, издательство предоставить не смогло [3, с. 42].

Если же работник по своей инициативе в рабочее время на рабочем месте с использованием материалов работодателя создаст произведение (напишет рекламный слоган, сценарий, статью и т.д.), которое не входит в рамки его рабочих обязанностей, т.е. не прописано в трудовом договоре и должностных инструкциях, оно не будет являться служебным, все права на него будут принадлежать работнику, работодатель в такой ситуации может лишь взыскать материальный ущерб в размере израсходованных материалов.

При этом важно понимать, что работник в любом случае является собственником личных неимущественных прав на служебное произведение, т.е. в случае дальнейшего использования работодателем произведения необходимо указывать имя его автора-создателя. А вот исключительные права, вероятнее всего, отойдут работодателю, как указывает п. 2 ст. 1295 Гражданского кодекса РФ, если трудовым или гражданско-правовым договором не предусмотрено иное. Это подтверждает апелляционное Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28.03.2013 г., согласно которому Б. признан автором программ для ЭВМ, созданных им в порядке выполнения служебного задания, а работодатель признан обладателем исключительных прав [3, с. 24].

Таким образом, работодатель вправе использовать произведение по своему усмотрению, разрешать и запрещать другим лицам его использование, т.е. воспроизведение, распространение, импортирование и пр., а также распоряжаться своим исключительным правом, т.е. передавать это право путем заключения договора об отчуждении исключительного права или предоставления другому лицу права использования произведения на основе лицензионного договора. Следует отметить, что работодатель, как правообладатель имущественных прав также вправе указывать при использовании служебного произведения свое имя или наименование либо требовать такого указания [1, п. 4 ст. 1295].

В ст. 1295 Гражданского кодекса РФ указаны случаи, при наступлении которых исключительное пра-

во на служебное произведение может перейти к работнику, а именно, если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение: не начнет использование этого произведения; не передаст исключительное право на него другому лицу; не сообщит автору о сохранении служебного произведения в тайне.

В случае необходимости сохранения служебного произведения в тайне, следует зафиксировать уведомление автора в письменном виде, например, в виде приказа. Если у работодателя истек трехлетний срок пользования исключительным правом на служебное произведение, то он имеет право использовать его способами, обусловленными целью служебного задания и в его рамках, а также обнаружить такое произведение, если договором между работником и работодателем не предусмотрено иное. Работник, в свою очередь, также сможет использовать служебное произведение, в том числе и способами, не обусловленными целью служебного задания.

Важным моментом в рассматриваемом вопросе является вознаграждение деятельности работника. Так как между работником и работодателем оформлены трудовые отношения, то весь период действия трудового договора работник получает предусмотренную заработную плату. Когда работодатель начнет использовать служебное произведение в любой форме и любым, не противоречащим закону, способом, передаст исключительное право на него третьим лицам или поставит в известность работника о сохранении его в тайне, работник-исполнитель имеет право на дополнительное вознаграждение. Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты определяются договором между работником и работодателем, в случае спора – судом [1, п. 2 ст. 1295].

Таким образом, для избежания рисков, связанных с созданием и использованием служебных объектов интеллектуальной деятельности, основной проблемой которых является неправильное оформ-

ление документов на них либо их неформальное оформление, в каждой организации должен быть сформирован пакет локальных документов, касающихся указанной сферы деятельности, регулирующих порядок юридического закрепления прав на них. Данный пакет документов должен содержать информацию по формированию задания на создание служебного объекта интеллектуальной деятельности, контролю за его созданием, порядок оформления прав на него, документальное оформление перехода прав, контроль за сроком действия исключительного права на него, учет, а также ответственность сотрудников за ненадлежащее оформление документов и нарушение режима использования служебного объекта интеллектуальной собственности.

Литература:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. 4) от 18.12.2006 г. № 231-ФЗ (с изм. и доп. 09.03.2016 г.) // СЗ РФ. – 2006. – № 52 (ч. 1). – Ст. 5496.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. 30.12.2015 г.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
3. Обзор судебной практики по делам, связанным с разрешением споров о защите интеллектуальных прав. Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 23.09.2015. – URL: http://www.vsrfl.ru/Show_pdf.php?Id=10333.

The Legal Regime of Duty Used in Corporate Activities: the Analysis of Judicial Practice and Legal Risks

T.M. Lavrik
Tambov State Technical University

The paper dwells upon the main provisions by the legal regime of service object of the intellectual activities, i.e. the protection of intangible assets. The author considers judicial practice towards the protection of exclusive and moral rights of the employee and the employer, and provides the recommendations concerning gaps in the documentation of local companies, including corporations, using service-related work in their activities.

Keywords: service task, employment work, corporate law, copyright, moral rights, exclusive rights, corporate activities, labor rights.