

*Ичетовкина Анастасия Николаевна
студент 2 курса магистратуры,
Волго-Вятский институт (филиал)
Московский государственный юридический университет имени
О. Е. Кутафина (МГЮА)
Россия, г. Киров
e-mail: ichetovkina.a.n@gmail.com*

СОЗДАНИЕ СЛУЖЕБНЫХ ПРОИЗВЕДЕНИЙ: ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИКИ

***Аннотация:** Статья посвящена основным проблемам, с которыми сталкивается работодатель при создании служебных произведений его работником. Автором выработаны рекомендации, которые необходимо соблюдать работодателю, в случае если он хочет сохранить за собой исключительное право на служебное произведение.*

Ключевые слова: служебные произведения, анализ судебной практики по делам о служебных произведениях, использование служебного произведения, минимизация рисков по делам о служебных произведениях.

***Ichetovkina Anastasia Nikolaevna
2nd year master student,
Volgo-Vyatka Institute (branch)
Moscow State Law University named after O. E. Kutafin (MSLA)
Russia, Kirov***

CREATING OFFICE WORKS: PROBLEMS OF PRACTICE

***Abstract:** The article is devoted to the main problems of practice faced by the employer when creating work works. The author has developed recommendations that must be followed by the employer if he wants to retain the exclusive right to a work of service.*

Key words: service works, analysis of judicial practice in cases of service works, use of service work, minimization of risks in cases of service works.

Институт служебных произведений занимает особое место в системе Российского права, так как включает в себя нормы двух отраслей – трудового права и права интеллектуальной собственности (подотрасли гражданского права), и именно это предопределяет наличие ряда дискуссионных моментов в

судебной практике по спорам, связанным с использованием таких произведений и возникновением прав на них.

Анализ судебной практики по делам о служебных произведениях показывает, что краеугольным камнем является правильное оформление взаимоотношений с работниками – такое, которое обеспечивает работодателю наличие исключительных прав на служебные произведения сотрудников.

Мы выделили пять основных проблем, которые могут привести к лишению работодателя права на служебное произведение:

1. Создание работы не является обязанностью работника.

Из решений судов следует, что произведение не может быть признано служебным, если отсутствует трудовой договор, даже при наличии трудовой книжки, приказа о назначении на должность и некоего реестра произведений, подписанного работодателем и работником (Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 07.06.2017 № 09АП-17447/2017 по делу № А40-174173/16, Решение Сокольского районного суда Вологодской области от 21 апреля 2017 г. по делу № 2-348/2017). В трудовом договоре должно быть закреплено, что создание объектов интеллектуальной собственности входит в трудовые обязанности работника.

Произведение, созданное работником, считается служебным при соблюдении двух условий:

- с работником заключен трудовой договор;
- произведение было создано в рамках трудовых обязанностей работника

(часть 1 статьи 1295 Гражданского кодекса).

2. Размер компенсации за служебное произведение не был подтвержден.

Если работодатель в течение трех лет со дня предоставления служебного произведения в его распоряжение начинает использовать служебное произведение для выполнения работы или передает исключительные права другому лицу, работник (автор) имеет право на компенсацию.

Автор также получает определенное право на компенсацию, если работодатель решил сохранить служебную тайну произведения и по этой причине не начал использовать это произведение в установленный срок.

Размер, сроки и порядок оплаты труда, производимой работодателем, определяются в договоре с работником.

Если размер компенсации не определен или приравнен к заработной плате, работник может подать иск в суд. Такая компенсация должна выплачиваться отдельно от заработной платы, так как она относится к передаче имущественных прав в гражданско-правовых отношениях. При возникновении спора о размере неустановленной заработной платы суд может принять расчет работника.

3. Договор заключен с работником подрядчика.

Трудовой кодекс запрещает заключение гражданско-правовых договоров, регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (статья 15 ТК РФ). Однако некоторые компании заключают контракты на определенный объем работ как с частными, так и с юридическими лицами.

«Работник» - исполнитель имеет исключительное право на произведения, созданные в ходе исполнения договора или договора выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских или технологических работ (НИОКР), если договором и его «работодателем» - заказчиком не предусмотрено иное (положение 1297 ГК РФ).

В этом случае заказчик – «работодатель» вправе использовать созданное произведение в целях, для которых заключен соответствующий договор, и на условиях простой (неисключительной) лицензии на срок действия исключительного права без выплаты дополнительного вознаграждения за использование произведения.

Если в соответствии с договором между «работником»-исполнителем и «работодателем»-заказчиком исключительное право на произведение передается «работодателю»-заказчику или за ним закрепляется третье лицо, «работник»-исполнитель вправе использовать созданное произведение для

собственных нужд на условиях бесплатной простой (неисключительной) лицензии во все исключительные сроки, если иное не предусмотрено договором.

Если «работник» подрядчика не имеет исключительных трудовых прав, он имеет право на компенсацию. Условия и порядок оплаты указываются в договоре. Решение по спору принимается судом (пункт 2 статьи 3 ГК РФ, статья 1295).

4. Использование служебного произведения без указания имени автора и без его согласия на изменение произведения.

Объем трудовых обязательств, создаваемых официальным трудоустройством работника, включает в себя авторское право на использование или разрешение произведения:

- используйте свое собственное имя;
- под псевдонимом;
- без имени (анонимно) (статья 1255 ГК РФ).

Авторское право работника также включает в себя право на ненарушение произведения. Никакие изменения, сокращения или дополнения не могут быть внесены в произведение без согласия автора (статья 1266 ГК РФ).

Произведение не может быть использовано без согласия автора для иллюстраций, предисловий, послесловий, комментариев или пояснений.

Так что это право означает запрет на изменение всего на работе. Автор имеет право решать, какие изменения могут быть внесены в его произведение.

Применительно к служебной работе закон предусматривает право работодателя заявлять свое имя или требовать такого упоминания при его использовании (часть 4 статьи 1295 ГК РФ).

В случае нарушения авторских прав работник вправе обратиться в суд и потребовать, в соответствии со статьей 152 ГК РФ, защиты репутации чести, достоинства или общества, если имел место дефект или иное изменение произведения, порочащее честь, достоинство или репутацию общества автора, а также сузить такие действия.

Напишите в договоре, что сотрудник соглашается пользоваться услугой, не называя своего имени. Также можно договориться о том, чтобы сотруднику была предоставлена анонимность и его попросили не упоминать его имя [2, с. 36].

В целях минимизации рисков, связанных с претензиями работника на право неприкосновенности труда, в трудовом договоре должно быть указано, что работник обязуется вносить изменения, сокращения и дополнения в содержание работ, а также осуществлять иные действия, предусмотренные статьей 1266 ГК РФ.

5. Работодатель ничего не делает на службе в течение трех лет.

Исключительное право возвращается автору, если работодатель, в течение трех лет со дня предоставления служебного произведения в его распоряжение:

- работа не будет начата;
- не передавать исключительные права другому лицу;
- не информирует автора о сохранении трудовой тайны (п. 2 ст. 1295

ГК РФ).

Если работодатель не предпримет вышеуказанных шагов, исключительное право на услугу будет возвращено работнику. Если работодатель использует произведение без заключения договора о его использовании, работник вправе обратиться в суд (статья 1301 ГК РФ).

В течение трех лет с даты, на которую работник службы, работодатель обязан либо использовать произведение (например, его копирование, распространение, публичный показ, передача сообщений или телеграмм от работодателя и на основании лицензионного договора третьего лица), либо передать исключительное право на произведение другому лицу (на основании договора отчуждения исключительности), либо уведомить работника службы о сохранении как секретного (п. 39.2 Постановления Пленума ВС № 5 от 26.03.2009 г. № 29).

Для решения вышеуказанных проблем необходимо, чтобы с работником был заключен трудовой договор, работа была создана в рамках трудовых обязанностей работника. В целях минимизации рисков, связанных с претензиями работника на право неприкосновенности труда, в трудовом договоре должно быть указано, что работник обязуется вносить изменения, сокращения и дополнения в содержание работ, а также осуществлять иные действия, предусмотренные статьей 1266 ГК РФ. Компенсация за служебную работу должна выплачиваться отдельно от заработной платы. В соглашении с сотрудником необходимо определить любые варианты использования служебного произведения, если оно создано в ходе выполнения работ, что сотрудник соглашается на использование произведения без указания его имени, а также на изменение созданного служебного произведения без его согласия.

Список литературы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
2. Калятин В.О., Мурзин Д.В., Новоселова Л.А. Научно-практический комментарий судебной практики в сфере защиты интеллектуальных прав. М.: Норма, 2019. 648 с.
3. Огородов Д. Служебные объекты интеллектуальной собственности и смешанные договоры, заключаемые с работниками (соотношение гражданского и трудового права) // Коллегия. 2006. № 11. С. 18-22.
4. Гринь Е.С., Калятин В.О., Михайлов С.В. Право интеллектуальной собственности: Учебник. М.: Статут, 2017. Т. 2: Авторское право. 233 с.