



ВИКУЛИН Александр Александрович
канд. пед. наук, старший научный сотрудник,
Российская национальная библиотека,
научно-методический отдел библиотековедения
✉ niob@nlr.ru

Служебные произведения В БИБЛИОТЕКАХ

Статья посвящена рассмотрению правового режима создания и использования служебных произведений в библиотеке в свете положений VI части Гражданского Кодекса.

На конкретных примерах рассматриваются возникающие в связи с этим правовые коллизии.

Приимерный перечень форм, в которых могут быть выражены произведения науки, литературы и искусства, являющиеся объектами авторского права, приводится в пункте 1 ст. 1259 ГК РФ. Так, в качестве служебных произведений могут быть созданы:

- литературные произведения;
- драматические и музыкально-драматические произведения, сценарные произведения;
- хореографические произведения и пантомимы;
- музыкальные произведения с текстом или без текста;
- аудиовизуальные произведения;
- произведения живописи, скульптуры, графики, дизайна, графические рас-

сказы, комиксы и другие произведения изобразительного искусства и др.

Ранее действовавший Закон об авторском праве содержал несколько иное определение служебного произведения. В частности, таким произведением считалось произведение, созданное в порядке выполнения служебных обязанностей или служебного задания работодателя.

В сравнении с новым определением фраза «созданное в порядке выполнения служебных обязанностей» заменена на фразу «созданное в пределах трудовых обязанностей», а словосочетание «служебное задание» исключено. Это было сделано для устранения противоречий между трудовым законодательством и законодательством об авторском праве. Так, служебное задание входит в служебные обязанности работника, которые, в свою очередь, соответствуют трудовым обязанностям, определяемым трудовым договором.

Из определения служебного произведения следует, что его автором является работник, вложивший свой творческий труд в его создание. Если в создании слу-

жебного произведения принимали участие несколько авторов, то имеет место соавторство. При этом лица, оказывающие только техническую (например, подбор материалов, вычерчивание схем, диаграмм, графиков) или организационную поддержку и непосредственно не внесшие творческий вклад в создание произведения, не могут считаться его соавторами.

Например, в создании библиографического указателя участвовали три специалиста (заведующий библиографическим отделом и два библиографа, его подчиненные). Организаторские функции, а также общий контроль над проектом осуществлял заведующий отделом. В данном случае соавторами указателя будут являться только рядовые библиографы. Начальник отдела не может рассматриваться в качестве соавтора, так как его творческий труд в создании указателя отсутствует.

Признаки служебного произведения

Из смысла определения служебного произведения становится ясно, что основным его признаком является наличие трудовых отношений между работником (автором) и работодателем.

Как известно, трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме между работником и работодателем (ст. 16 ТК РФ). После заключения трудового договора издается приказ о приеме на работу и делается запись в трудовой книжке.

Как быть в том случае, когда произведение создано работником, трудовые отношения с которым не были оформлены надлежащим образом? В соответствии с частью 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Таким образом, правильное оформление трудовых отношений с работником

является принципиально важным для придания в дальнейшем произведению, созданному работником, статуса служебного. Ошибки и неточности при оформлении трудового договора могут привести к тому, что судом договор будет признан не трудовым, а гражданско-правовым (например, договором подряда или договором оказания услуг).

От факта наличия трудовых отношений с работником зависит объем прав работодателя на произведение, созданное работником. Поэтому работодателю важно иметь доказательства того, что такие трудовые отношения действительно существуют. Главным доказательством, безусловно, является трудовой договор, предусматривающий выполнение конкретной трудовой функции, в то время как гражданско-правовые договоры могут предусматривать достижение конкретного результата, в том числе и творческого. При возникновении споров о разграничении договоров значение имеют также следующие обстоятельства: был ли автор произведения включен в трудовой коллектив, подчинялся ли правилам внутреннего трудового распорядка, какие трудовые права и льготы за ним закреплены, получал ли ежемесячное вознаграждение за выполняемую работу. В связи с этим становится важным и правильное оформление иной документации. Отсутствие письменного трудового договора – прекрасный способ для работника оспорить факт наличия трудовых отношений и, соответственно, прав работодателя на созданное им произведение. Даже в случае решения суда в пользу работодателя это – потраченное время, силы и нервы.



правильное оформление трудовых отношений с работником является принципиально важным для придания в дальнейшем произведению, созданному работником, статуса служебного

Трудовой договор заключен и работник создал нечто ценное. Но для того чтобы созданное произведение приобрело статус служебного, данное произведение должно быть создано в пределах трудовых обязанностей работника.

Подтверждением этого факта могут выступать такие документы, как трудовой договор (где прописаны основные обязанности работника), должностная инструкция, иные документы (приказы, распоряжения, служебные задания, служебные записки и пр.), а также включение произведений в план (если создание произведения предусматривалось утвержденным планом работы на месяц или было зачтено в выполнение данного плана).

Даже если произведение создано штатным работником на рабочем месте в рабочее время и с использованием материалов работодателя, но его создание никак не связано с трудовыми обязанностями работника, оно не может считаться служебным. Данное обстоятельство подтверждается в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 18.04.1986 г. № 8 «О применении судами законодательства при рассмотрении споров, вытекающих из авторских правоотношений». В частности, в нем отмечается, что факт использования автором для создания произведения материалов организации, с которой он находится в трудовых отношениях, не может служить основанием для признания работы, выполненной автором, плановой.

Например, работник библиотеки в рабочее время с использованием канцелярских принадлежностей работодателя написал повесть (рассказ, иное произведение). Указанная повесть (рассказ, иное произ-

Ключевые слова:
авторское право, интеллектуальная собственность, гражданский кодекс, служебные произведения, библиотечные учреждения

Keywords:
copyright, intellectual property, Civil Code, office products, library establishments

ведение) не является служебным произведением, поскольку его написание никак не относится к трудовым обязанностям работника. В подобных случаях работодатель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение служебных обязанностей или к материальной ответственности в размере стоимости израсходованных не по назначению материалов.

Служебное произведение должно быть создано в рабочее время.

Однако нередки случаи, когда работник по собственной инициативе (а не по приказу начальства) остается на рабочем месте после окончания рабочего дня для «творчества». В этом случае произведение, созданное за пределами рабочего времени, также является служебным при условии, что его создание входит в трудовые обязанности работника.

Права работодателя и работника, автора служебного произведения

Работнику как автору служебного произведения принадлежат следующие личные неимущественные права:

- право авторства (то есть право признаваться автором произведения);
- право автора на имя (предполагает, что автор может выбрать способ указания своего имени: истинное имя, псевдоним, анонимно);
- права на неприкосновенность произведения (без согласия автора не допускается внесение в произведение изменений, сокращений и дополнений, снабжение произведения при его использовании иллюстрациями, предисловием, комментариями или какими бы то ни было пояснениями);
- право на обнародование произведения (право осуществлять действия или давать согласие на осуществление действия, которое впервые делает произведение доступным для всеобщего сведения путем опубликования, публичного показа, публичного исполнения, сообщения в эфир или по кабелю либо любым другим способом).

отсутствие письменного трудового договора – прекрасный способ для работника оспорить факт наличия трудовых отношений и, соответственно, прав работодателя на созданное им произведение

Личные неимущественные права принадлежат автору независимо от имущественных прав (например, права собственности) и сохраняются за ним в случае передачи исключительных прав на использование произведения третьим лицам.

– А не сможет ли работник в спорной ситуации злоупотребить своими правами, например, запретив работодателю обнародовать служебное произведение?

– Нет, поскольку создание конкретного произведения входит в трудовые обязанности работника и имеет определенные цели (в том числе передача третьим лицам и обнародование). В связи с этим отказ автора в обнародовании произведения может быть расценен как нарушение его трудовых обязанностей.

В Гражданском кодексе РФ не содержится четкого определения личных неимущественных прав. Итак, *личные неимущественные права (personal unproperty rights)* – в гражданском праве РФ – вид нематериальных благ. К личным неимущественным правам относятся субъективные права на блага, не имеющие непосредственного имущественного содержания, например, права на жизнь и здоровье, достоинство личности, личную неприкосновенность, честь и доброе имя, деловую репутацию, неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, свободу передвижения, свободный выбор места пребывания и места жительства, имя, право авторства и другие. Нематериальные блага принадлежат гражданину от рождения или в силу закона, они неотчуждаемы и непередаваемы иным способом (ст. 150 ГК РФ). Помимо личных неимущественных прав работнику принадлежит право на вознаграждение за использование служебного произведения. Согласно ст. 1295 ГК РФ размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определяются договором между работником и работодателем, а в случае спора – судом.



даже если произведение создано штатным работником на рабочем месте в рабочее время и с использованием материалов работодателя, но его создание никак не связано с трудовыми обязанностями работника, оно не может считаться служебным

Единой точки зрения относительно формы выплаты вознаграждения работнику (автору служебного произведения) нет. Некоторые специалисты по авторскому праву считают, что достаточным является выплата заработной платы в обычном размере и нет необходимости в выплате дополнительного вознаграждения. По мнению других, возможна выплата гонорара в твердой сумме или в виде роялти. Поскольку точные критерии для определения размера и порядка выплаты вознаграждения работнику отсутствуют, данный вопрос остается на усмотрение работодателя.

Работодателю принадлежит исключительное право на произведение (имущественное право). При этом трудовым или иным договором между работодателем и автором может быть предусмотрено иное.

Таким образом, в отношении служебного произведения правообладателем является работодатель. Исключительное (имущественное) право на служебное произведение означает, что работодатель вправе:

● использовать произведение по своему усмотрению, разрешать или запрещать другим лицам его использование. А именно: воспроизводить произведение, распространять (в том числе путем продажи), публично показывать, импортировать, сдавать в прокат и др. При этом использование произведения без согласия правообладателя (работодателя) является незаконным и влечет привлечение к ответственности, установленной действующим законодательством;

«единой точки зрения относительно формы выплаты вознаграждения работнику (автору служебного произведения) нет

● распоряжаться своим исключительным правом (передавать это право путем заключения договора об отчуждении исключительного права или предоставлять другому лицу право использования произведения на основе лицензионного договора).

С 1 января 2008 года вместо такого авторского договора о передаче прав на служебное произведение появились два новых вида договоров: об отчуждении исключительного права на служебное произведение и лицензионный договор. Согласно ст. 1285 ГК РФ договором об отчуждении исключительного права на произведение признается договор, по которому автор или иной правообладатель (работодатель) передает (обязуется передать) принадлежащее ему исключительное право на произведение в полном объеме приобретателю такого права.

По лицензионному договору одна сторона – автор или иной правообладатель

(лицензиар) – предоставляет либо обязуется предоставить другой стороне (лицензиату) право использования этого произведения в установленных договором пределах. Об этом говорится в ст. 1286 ГК РФ.

При использовании служебного произведения работодатель может указывать свое имя или наименование либо требовать такого указания (абзац 2 пункта 3 ст. 1295 ГК РФ).

Необходимо отметить, что в отношении наделения работника и работодателя определенным объемом прав положения новой части ГК РФ в целом соответствуют ранее действовавшему Закону об авторском праве. Большой частью данные изменения касаются, безусловно, работодателя. Администрации необходимо помнить о том, что в отличие от Закона об авторском праве положения части IV ГК РФ предусматривают возможность перехода исключительного права на служебное произведение от работодателя к работнику как его автору. Рассмотрим подробнее случаи такого перехода.

Переход исключительного права на служебное произведение работнику

С 1 января 2008 года порядок использования служебного произведения работодателем подвергся существенным изменениям.

До принятия Закона об авторском праве вопросы использования служебного произведения регулировались Основами гражданского законодательства 1991 года, в соответствии с которыми право работодателя по использованию служебного произведения было ограничено. В частности, работодатель мог использовать служебное произведение только в тех целях и тем способом, для которых оно создавалось. При этом право на такое использование сохранялось лишь в течение трех лет с момента создания служебного произведения. После вступления в силу Закона об авторском праве с работодателя были сняты все ограничения по срокам и целям



использования служебного произведения. То есть все служебные произведения, созданные работниками, принадлежали работодателю независимо от того, каким образом он будет их использовать, начнет ли вообще когда-либо использовать или «положит на дальнюю полку».

Например, работник в рамках служебного задания создал несколько макетов тематической выставки. Для дальнейшей разработки и воплощения в жизнь был выбран только один. Несмотря на то, что два остальных макета не были использованы, исключительное право на них принадлежало работодателю.

В части IV ГК РФ данный вопрос решается уже в интересах работника, а не работодателя. Так, согласно абзацу 2 пункта 2 ст. 1295 ГК РФ исключительное право на произведение будет принадлежать не работодателю, а автору (то есть работнику), если работодатель в течение трех лет со дня, когда произведение было предоставлено в его распоряжение: не начнет использование этого произведения, не передаст исключительное право на него другому лицу, не сообщит автору о сохранении произведения в тайне. Необходимо отметить, что порядок сообщения работнику указанных сведений в законе не прописан. По мнению автора, подобное сообщение желательно оформить в письменном виде (например, в виде приказа) с целью наличия доказательств о том, что работнику было сообщено об оставлении произведения в тайне. При этом за работником (автором) остается право на вознаграждение независимо от того, какое решение в отношении служебного произведения примет работодатель (начнет использование произведения, передаст исключительное право на него другому лицу или оставит произведение в тайне).

Как мы говорили в предыдущем примере, работодатель использовал только один из созданных работником макетов. Следовательно, через три года исключительное право на остальные макеты перейдет к работнику являющемуся их автором. Если, конечно, за это время работодатель не передаст исключительное

право на них другому лицу или не сообщит работнику о том, что эскизы будут сохранены в тайне. Таким образом, художник сможет использовать макеты по своему усмотрению.

– Допустим, трехлетний срок прошел. Означает ли это, что работодатель потерял абсолютно все права на служебное произведение?

– Нет. Пункт 3 ст. 1295 ГК РФ предусматривает, что после истечения срока, предусмотренного для использования служебного произведения, работодатель вправе:

- использовать такое произведение способами, обусловленными целью служебного задания, и в вытекающих из задания пределах;
- обнародовать такое произведение (если договором между ним и работником не предусмотрено иное).

Работник как автор вправе использовать служебное произведение способами, не обусловленными целью служебного задания, и способами, обусловленными целью задания, но выходящими за его пределы.

Например, работник в порядке выполнения служебного задания создал научную работу (статью, обзор) именно для включения ее в сборник научных работ библиотеки. Исключительное (имущественное) право на эту работу принадлежало работодателю, а за работником остались личные неимущественные права и право на вознаграждение. По прошествии трех лет работодатель не использовал эту работу. Кроме того, работодатель



при возникновении спора именно работодатель должен будет доказывать, что произведение является служебным



не передал исключительное право на них другому лицу и не сообщил работнику о сохранении работы в тайне. Следовательно, исключительное (имущественное) право на работу в полной мере перешло к их автору. Работодатель же теперь может обнародовать работу и использовать их только способами, обусловленными целью служебного задания (опубликовать в указанном сборнике). Работник же как автор и правообладатель не ограничен пределами служебного задания и вправе передать право на работу другому лицу, опубликовать ее в другом издании, в общем, использовать по своему усмотрению.

Как было отмечено, одним из критериев отнесения к служебным произведениям, созданного работником, является наличие трудовых отношений, подтвержденных трудовым договором. Следовательно, в целях недопущения споров трудовые отношения с работниками, которые являются авторами ценных для работодателя произведений, должны быть оформлены в строгом соответствии с ТК РФ. То есть при приеме на работу с работниками должны быть заключены трудовые договоры, содержащие их трудовую функцию, с детальной конкретизацией обязанностей работника.

Второй критерий – создание произведения в пределах трудовых обязанностей. Для того чтобы работник не смог утверж-

дать, что создание произведения выходило за рамки его трудовых обязанностей, работы, выполняемые работником, должны строго соответствовать его трудовой функции, прописанной в трудовом договоре. Подтвердить права работодателя на произведение кроме трудового договора могут должностная инструкция, приказы и распоряжения по организации, служебное задание, служебная записка. При возникновении спора именно работодатель должен будет доказывать, что произведение является служебным.

Сотрудник библиотеки – автор методических рекомендаций по одному из направлений деятельности библиотеки. Однако в штатном расписании он был записан в качестве рядового библиотекаря. Официально в его должностные обязанности не входило подготовка методических материалов. В дальнейшем, при переходе на работу в другую библиотеку, работник потребовал изъять все созданные ею тексты из работы, поскольку они не являются служебными произведениями и исключительное право на них принадлежит ей, а не библиотеке. Это требование правомерно, поэтому работодатель должен удовлетворить его.

Как было отмечено, договором между работником и работодателем определяются размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты. Что интересно, вид договора о выплате работнику вознаграждения (трудовой или гражданско-правовой) в ГК РФ не указан. Для решения данного вопроса необходимо руководствоваться пунктом 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 такой договор носит гражданско-правовой характер и на него

распространяются общие правила о заключении договоров.

Однако условие о выплате вознаграждения может быть внесено и в трудовой договор, который в этом случае превратится в полиотраслевой смешанный договор. За выполнение своей трудовой функции, определенной трудовым договором, работник получает заработную плату независимо от того, создал он за определенный период времени какое-либо произведение, охраняемое авторским правом, или нет. При включении в трудовой договор гражданско-правового условия о дополнительном вознаграждении за создание работником и использование работодателем служебного произведения выплата такого вознаграждения осуществляется только при достижении работником конкретного результата, то есть создания служебного произведения. Нет произведения – не будет и дополнительного вознаграждения. Отсутствие созданного служебного произведения лишает работника права требовать выплаты вознаграждения, несмотря на то, что соответствующее условие записано именно в тексте трудового договора.

Нет единой точки зрения среди ученых и практических специалистов относительно того, необходимо ли включать подобное условие в трудовой договор или достаточно выплаты заработной платы такому работнику. Вопрос о его включении остается на усмотрение работодателя.

Исключительное право на служебное произведение принадлежит работодателю в силу закона. Однако ст. 1295 ГК РФ предусматривает, что исключительное право принадлежит работодателю, если трудовым или иным договором не предусмотрено иное. Таким образом, работодатель и работник вправе предусмотреть иное распределение прав на служебное произведение. Оформить такое перераспределение можно, включив соответствующие положения в трудовой договор или заключив отдельный гражданско-правовой договор. Если раньше с работником можно было заключить авторский договор, то с 1 января 2008 года можно оформить либо договор об отчуж-

дении исключительного права на произведение (ст. 1285 ГК РФ), либо лицензионный договор (ст. 1286 ГК РФ). Новое законодательство об авторском праве направлено прежде всего на защиту прав авторов, в том числе авторов служебных произведений.

Литература

1. Кайль А.И. Комментарий к части 4-й ГК РФ: правовая охрана интеллектуальной собственности / А.И. Кайль. – М. : Гросс-Медиа, 2007. – 191 с.
2. Комментарий к ГК РФ части 4-й (постатейный). – М. : Книжный мир, 2007. – 560 с.
3. Шрайберг Я.Л. Авторское право и библиотеки / Шрайберг Я.Л., Земсков А.И., Терлецкий В.В, Фирсов В.Р. – М. : ГПНТБ России, 2007. – 48 с.

Alexander A. Vikulin

Cand. of Ped. Sci., Senior Scientific Worker,
The Russian national library, scientifically-methodical
department of library science

Office products in libraries

Article is devoted to considerations of a legal regime for the creation and use of office products in library in light of positions of VI part of the Civil Code.

The arising in this connection legal collisions are considered on concrete examples.