

## بررسی نحوه تخصیص حقوق مالکیت ادبی و هنری آثار ناشی از

### روابط قراردادی یا استخدامی

محمد معین اسلام<sup>۱</sup>

محمد حسین عرفان منش<sup>۲</sup>

#### چکیده

فرض اولیه و کلی در مورد مالکیت حقوق مادی آثار ناشی از رابطه کار یا استخدام، مانند آثار دیگر، تعلق مالکیت اثر به پدیدآورنده است، ولی تلاش ما در این پژوهش، اثبات این دیدگاه است که آن فرض نخستین، در قوانین و مقررات حقوق مالکیت فکری کشورهای مختلف، به همان حالت اولیه و کلی باقی نمانده است. در کامن لا (به ویژه آمریکا)، فرض اولیه این است که مالکیت اثر، متعلق به کارفرما یا دانشگاه است، مگر این که تعلق مالکیت اثر به پدیدآورنده بر اساس شرایط مشخص شده در این قوانین، محرز گردد، اما در نظام‌های رومی - ژرمنی، فرض نخست، مالکیت پدیدآورنده است. در این مقاله، ضمن تشریح عناصر و گونه‌های مختلف این رابطه، وضعیت تخصیص حقوق در خانواده‌ها و نظام‌های مهم حقوقی، بررسی شده است.

#### واژگان کلیدی

روابط کار و استخدام، حقوق مالکیت ادبی و هنری، تخصیص حقوق، کارفرما، کارگر

۱. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲. پژوهشگر مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.  
(نویسنده مسؤول)  
Email: Erfanmanesh1@gmail.com

## مقدمه

اثر جمعی که با همکاری چند مؤلف (کارگر) و به ابتکار و سازماندهی یک شخص حقیقی و یا حقوقی (کارفرما) منتشر می‌شود، نوعی اثر بی‌نام است. در این نوع اثر، حقوق مؤلف به طور مستقیم به شخص حقیقی یا حقوقی که اثر تحت نام او تهیه و منتشر می‌شود (کارفرما)، تعلق می‌گیرد، هرچند که خلاقیت با شخص حقوقی (به عنوان مثال، کارگاه) ناسازگار است. (محمدزاده وادقانی، ۱۳۸۷ ش.)

در کشورهایی که از صنعت، فناوری و نظام حقوقی پیشرفته‌ای برخوردار هستند، مالکیت آثار و اختراعاتی که توسط کارکنان و کارگران واحدهای تولیدی و صنعتی و یا دانشجویان و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها پدید می‌آید و همین‌طور منافع حاصل از آن‌ها، به روشنی در قوانین و مقررات مربوط مشخص شده است و این قوانین و مقررات، با توجه به میزان استفاده پدیدآورندگان از منابع و سطح تخصص ایشان و زمان و سرمایه‌ای که هزینه می‌کنند و سایر عوامل، سهم هر یک را مشخص نموده‌اند. این در حالی است که این امر در کشورهای در حال توسعه و کم‌تر توسعه‌یافته بسیار ضعیف بوده و خالقان آثار و اختراعات اغلب به دلیل فقدان آشنایی و یا دسترسی به قوانین و مقررات حقوق مالکیت فکری، به خوبی حقوق و تکالیف خود را در این زمینه نمی‌دانند و یا اگر قانونی هم در این زمینه وجود دارد، از توان اجرایی پایینی برخوردار است. در کشور ما نیز به دلیل مشکلاتی از این قبیل، متأسفانه اهمیت تلاش‌های فکری کارگران، کارمندان و دانشگاہیان مغفول مانده و با وجود توان بالای علمی و فنی آن‌ها، به دلیل نبود انگیزه کافی به جهت فقدان قانونی مشخص در این زمینه، استفاده مؤثری از این ظرفیت به عمل نمی‌آید. ما در این پژوهش برآنیم تا با بررسی مسائل و مشکلات موجود در این زمینه و با توجه به آنچه که در این رابطه در کشورهای صنعتی و پیشرفته

وجود دارد، راهکارهای حقوقی و حمایتی لازم را در جهت حمایت از این دسته از پدیدآورندگان ارائه کنیم.

بنابراین سؤال اصلی این تحقیق، آن است که حقوق مالکیت فکری آثار ناشی از روابط کار یا استخدام در نظام‌های مختلف حقوقی به چه کسی تعلق دارد؟ مطالعه تطبیقی و پاسخ به چنین پرسشی، به تعیین و تبیین وضعیت حقوقی و مالکیت آثار ناشی از روابط کار یا استخدام کمک خواهد نمود.

در نگاه مقدماتی، مالکیت این دارایی‌ها برحسب مورد به فرد پدیدآورنده یا به صورت مشترک به خالق و کارفرما و یا به خود کارفرما یا دانشگاه تعلق می‌گیرد که هر یک از انواع این مالکیت، بر اساس میزان استفاده پدیدآورنده از امکانات، قوانین و مقررات عام و خاص در این زمینه و قرارداد میان پدیدآورنده و کارفرما/دانشگاه و عوامل دیگر، قابل تعیین است. فرض اولیه ما در این پژوهش، این است که کلیه حقوق مادی اثر، به کارفرما تعلق خواهد گرفت، مگر آنکه در قرارداد میان خالق اثر و کارفرما، شیوه‌ای متفاوت برای تخصیص حقوق مادی در نظر گرفته شده باشد.

این موضوع، از این جهت اهمیت پیدا می‌کند که پدیده‌ها و محصولات فکری ناشی از روابط کار و استخدام، روز به روز در حال گسترش بوده و امروزه برخلاف گذشته که بیشتر فعالیت‌ها در قالب مشاغل یدی یا به صورت فردی انجام می‌گرفت، اغلب کارها، خلاقیت‌محور بوده و به صورت گروهی انجام می‌شوند. پدیده دیگر سال‌های اخیر، توجه بیش از پیش به امر خصوصی‌سازی و افزایش و اهمیت نقش بازار در ایران امروز است. این عوامل باعث شکل‌گیری مکانیسم‌های جدیدی در مورد واگذاری حقوق مادی مؤلفین و پدیدآورندگان به طبقه کارفرما و سرمایه‌داران شده است. در توجیه این واگذاری، به نظریه ریسک اشاره شده که بر اساس آن،

به این دلیل که خسارات و خطرات سرمایه‌گذاری بر دوش کارفرما سنگینی می‌نماید، منافع و امتیازات آن نیز باید متعلق به او باشد.<sup>۱</sup>

در این پژوهش، فروض مختلف مالکیت آثار ادبی و هنری را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم که در فرض نخست، مالکیت در رابطه کارگری و کارفرمایی تبیین شده است. در ادامه به بررسی مالکیت در رابطه استخدام، پیمانکاری و سفارش پرداخته شده و فرض پنجم نیز به حالت مالکیت در آثار جمعی اختصاص داده شده است. در بخش انتهایی این فصل حالت‌های مالکیت در آثار سینمایی (گفتار ششم) و مالکیت در آثار دانشگاهی (گفتار هفتم) بررسی شده‌اند.

قابل ذکر است که اگر مؤلف، شخص حقیقی و مستقل باشد، تعیین دارنده حقوق، با هیچ مشکلی مواجه نمی‌شود. در این مورد، تمامی امتیازات حقوقی به روی شخص مؤلف (کارگر و مستخدم) متمرکز شده و در نتیجه هیچ رقابت و یا تضاد منافعی با هیچ فرد دیگری از جمله کارفرما و همچنین مشکل اثبات وجود ندارد.

### الف - نحوه تخصیص مالکیت اثر در رابطه کارگری و کارفرمایی

قرارداد اجاره خدمات یا قرارداد کار، قراردادی است که در آن شخص (کارگر) در ازای اجرت یا مبلغی معین به طور روزانه، هفتگی، ماهیانه یا بر اساس کار انجام‌شده، متعهد به کارکردن تحت نظر صاحب کار یا ارباب (کارفرما) می‌شود. در این صورت اگر کارگر، موفق به خلق اثر شود، این پرسش مطرح می‌شود که آیا حق مؤلف، به کارگر تعلق می‌گیرد، زیرا او خالق اثر است یا این که بگوییم چون اثر به طور مستقیم و یا غیر مستقیم به کار کارگر مربوط می‌شود و وجود اثر در نتیجه اجرای وظایف کارگر است، این حق به کارفرما تعلق دارد.

قوانین حق مؤلف - یا قوانین عام حقوق مدنی در برخی کشورها - در این مورد متفاوت می‌باشند: نظامی که حسب آن حق مؤلف به کارگر تعلق می‌گیرد در نظام حقوقی مالکیت ادبی و هنری کشورهای متنوعی پذیرفته شده است، به عنوان مثال آلمان، بلغارستان، اتیوپی، فرانسه، مجارستان، مراکش، پرتغال، سنگال، تانزانیا و تونس، اما قابل ذکر است که در بین این کشورها، بسیاری می‌پذیرند که امکان واگذاری حق استفاده از اثر به کارفرما با قرارداد وجود دارد (مثل آلمان) و همچنین کارفرما مجاز به استفاده مجانی از این حق در رابطه با فعالیت‌هایش می‌باشد (به عنوان مثال در بلغارستان و مجارستان).

در بعضی قوانین برخورداری مستقیم کارفرما از حقوق مؤلف را واقع‌بینانه‌تر می‌دانند، مثل قانون ایالات متحده، انگلیس، ایرلند، هند، استرالیا، میانمار، ژاپن، پاکستان، هلند، لهستان، یوگسلاوی سابق و زامبیا. در این قبیل قوانین فرض بر این است که آفریننده اثر کارفرما است. در برخی دیگر از جمله مالت، الجزایر و نیجریه، فرض انتقال حقوق به کارفرما پذیرفته شده است. در هر دو حالت، فنون حقوقی به کاررفته هر چه باشد، در مورد حقوق مالی، نتیجه، در عمل مشابه است. سرانجام، قابل توجه است که برخی قوانین با ترکیب دو نظام متضاد، دارای نوآوری می‌باشند: در برزیل، در صورت خلق اثر در قالب اجرای قرارداد کار یا مقاطعه، حقوق مؤلف به هر دو طرف، یعنی کارفرما و مؤلف تعلق دارد، مگر در صورت شرط خلاف در قرارداد. (کلمبه، ۱۳۸۵ ش).

بحث دیگری که در این زمینه قابل طرح است، قابلیت تخصیص حق مادی اثر به کارگر مؤلف در قالب کارمزد و بخشی از دستمزد او است. نظریه پردازان مالکیت فکری همچون پلانیول و ریپر به مثابه حقوق کار معتقدند که حق مؤلف، ناشی از کار ایشان و تابع حقوق کار است، مگر این‌که مقررات خاصی در این زمینه (مثل

واگذاری قراردادی حقوق به کارفرما) وجود داشته باشد. از نظر آنان، این امتیاز همانند امتیازی است که کارگر بر حاصل کار، یعنی مزد خود دارد. (آیتی، ۱۳۷۵ ش.)  
 پروفیسور اویگن اولمر حقوقدان معروف آلمانی نیز دیدگاهی مشابه با آنچه گفتیم بیان داشته است. او نظریه تأمین پاداش یا مزد کار فکری را مطرح ساخته و پدیدآورنده را کارگر فکری می‌داند. (لطفی، ۱۳۴۸ ش.)

### ب - نحوه تخصیص مالکیت اثر در قرارداد استخدامی

هرگاه پدیدآورنده حین آفرینش اثر، در استخدام دیگری باشد و اثر را در اجرای وظایف کاری خود خلق کند، در این‌که چه کسی مالک اولیه حق مؤلف شناخته می‌شود، اختلاف نظر وجود دارد. طبق دیدگاه کشورهای دارای رژیم کپی‌رایت، با توجه به این‌که تأمین سرمایه و پذیرش خطرهای مالی و سازمانی مربوط به تولید و انتشار اثر به عهده کارفرما است، حق انحصاری بهره‌برداری از اثر نیز باید متعلق به او باشد. پدیدآورنده نیز عوض تلاش و خلاقیت فکری خود را، نه به صورت حق بهره‌برداری انحصاری از اثر، بلکه، برحسب توافق با کارفرما، به صورت دستمزد و حقوق یا شکلی دیگر دریافت می‌کند. (سیگنت، ۱۹۹۴ م.)

اما کشورهای دارای رژیم حق مؤلف، که اثر ادبی - هنری را جلوه‌ای از شخصیت خالق آن می‌دانند، حق مؤلف اثری را که به مناسبت استخدام پدیدآورنده خلق می‌شود، همانند سایر آثار، در اصل متعلق به خود پدیدآورنده می‌دانند. (گیبولت، ۲۰۰۲ م.) این دیدگاه‌ها در قوانین موضوعه این دو دسته انعکاس یافته است؛ قانون کپی‌رایت، طرح‌ها و ثبت اختراعات بریتانیا، در مورد اثری ادبی، هنری یا نمایشی که در جریان استخدام<sup>۲</sup> پدیدآورنده ساخته می‌شود، استخدام‌کننده را اولین مالک کپی‌رایت اثر می‌داند، مگر این‌که برخلاف آن توافقی شده باشد. دادگاه‌های بریتانیا

برای تشخیص این‌که اثر، «در جریان استخدام» خلق شده، عوامل مختلفی را در نظر می‌گیرند؛ از جمله این‌که اثر پدیدآمده با اثر مورد تعهد و مورد انتظار، یکی باشد و در ساعات کاری مستخدم ساخته شده باشد. قانون کپی‌رایت ایالات متحده هم، با تصریح به این‌که مالکیت اولیه کپی‌رایت، به پدیدآورنده یا پدیدآورندگان اثر تعلق دارد، در مورد اثر ساخته‌شده حین استخدام یا به اصطلاح ویژه حقوق آمریکا، «اثر ساخته‌شده برای اجرت»<sup>۳</sup>، کارفرما یا هر کس دیگری که اثر برای او فراهم شده، نه تنها مالک همه حقوق کپی‌رایت، بلکه پدیدآورنده اثر تلقی می‌کند، مگر این‌که طرفین، طی سندی مکتوب، به صورت صریح، به نحو دیگری توافق کرده باشند. طبق قانون این کشور، «اثر ساخته‌شده برای اجرت»، بر دو قسم است: ۱- اثری که به وسیله مستخدم در حدود وظایف شغلی او فراهم می‌آید؛ ۲- اثری که در نتیجه سفارش، پدید می‌آید و طرفین با امضای سندی مکتوب به طور صریح توافق می‌کنند که در حکم اثر ساخته‌شده برای اجرت قرار گیرد. (بنتلی، ۲۰۰۲ م.)

اما قانون مالکیت فکری فرانسه در اولین ماده خود، پس از بیان این‌که پدیدآورنده اثر فکری به صرف آفرینش اثر از حقوق معنوی و مادی نسبت به اثر برخوردار می‌شود، تصریح می‌کند که وجود یا انعقاد قرارداد استخدام یا خدمت به وسیله پدیدآورنده اثر فکری، به هیچ وجه از برخورداری او از حقوق مقرر مذکور، نمی‌کاهد. بنابر ظاهر این ماده، پدیدآورنده‌ای که در استخدام دیگری است با پدیدآورنده‌ای که برای خودش کار می‌کند، از حیث مالکیت حقوق مادی و معنوی تفاوتی ندارد و در هر دو مورد، حق مؤلف به خود او تعلق می‌گیرد و بر طبق قاعده اگر کارفرما بخواهد از اثر بهره‌برداری کند، باید جدا از قرارداد استخدام، موافقت او را جلب نماید، اما در عمل مشکلات خاصی که این تلقی سخت‌گیرانه از قانون، به ویژه با رواج استخدام پدیدآورندگان در دو سه دهه اخیر در پی داشت، دادگاه‌های فرانسه

را بر آن داشت تا تفسیر جدیدی از قانون به عمل آورند. طبق رأی دیوان عالی کشور فرانسه، قرارداد استخدام، متضمن انتقال حقوق موجود در اثر به کارفرما، تا حدود لازم برای کسب و کار اوست. دیوان عالی فرانسه، افزون بر این، استدلال کرد که بهره‌برداری کارفرما از اثر، به نام خود، مصداق عمل تصرف است و با فقدان ادعای خلاف از طرف شخص طبیعی خالق اثر، اماره مالکیت کارفرما نسبت به حق مادی موجود در اثر به شمار می‌رود، البته این انتقال فرضی، راجع به حقوق مادی است و حقوق معنوی، متعلق به خالق حقیقی اثر است. (لوکاس، ۲۰۰۰ م).

قانون کی‌رایت آلمان در مورد آثار پدیدآمده در روابط استخدامی، این اندازه سخت‌گیری نمی‌کند؛ ماده ۴۳ این قانون در مورد این‌گونه آثار، ابتدا با توجه به نظریه خالق اثر، تصریح می‌کند: «حق بهره‌برداری از اثری که در اجرای تکالیف ناشی از قرارداد استخدام یا خدمت، آفریده شده، متعلق به پدیدآورنده است»، اما با توجه به ضرورت‌های عملی، اضافه می‌کند که «مشروط بر این‌که خلاف آن از شروط یا طبیعت قرارداد استخدام یا خدمت مستفاد نباشد.» به عبارت دیگر، حق بهره‌برداری از اثر، متعلق به پدیدآورنده است، اما اگر انتقال آن به کارفرما شرط شده باشد، یا از طبیعت قرارداد استخدام یا خدمت استنباط شود، به کارفرما منتقل می‌شود. دادگاه‌های آلمان به استناد این ماده، پدیدآورندگان استخدام شده را الزام به دادن اجازه بهره‌برداری از اثر به کارفرما تا حدود لازم برای فعالیت‌های متعارف او می‌کنند. (دیتز، ۲۰۰۰ م).

به این ترتیب، تفاوت دو نظام در اصل و قاعده اولی است؛ کشورهای حقوق نوشته اصل را بر تعلق حقوق به پدیدآورنده می‌دانند، مگر این‌که خلاف آن شرط شود و کشورهای کامن لا، برعکس، اصل را بر تعلق حقوق به کارفرما می‌دانند، مگر این‌که خلاف آن شرط شود. در قانون نمونه واپو، برآیند تحولات صورت

گرفته در کشورهای حقوق نوشته را می‌توان نظاره کرد. بند ۴ ماده ۱۸ این قانون، ابتدا، در بیان قاعده اولی می‌گوید: «در خصوص اثری که پدیدآورنده آن در دوره‌ای که در استخدام شخصی حقوقی یا حقیقی بوده، آن را پدید آورده است، مالک اصلی حقوق مادی و معنوی اثر، همان پدیدآورنده خواهد بود.» سپس به صورت استثنا مقرر می‌دارد: «مگر این که در قرارداد استخدام، خلاف آن ذکر شده باشد.» و سرانجام در انطباق با راه حل اتخاذشده از سوی دادگاه‌های کشورهای حقوق نوشته، فرض واگذاری حقوق مادی به کارفرما را تأسیس و مقرر می‌دارد: «با این حال تا حدودی که برای فعالیت‌های متعارف کارفرما ضروری است، چنین فرض خواهد شد که حقوق مادی ناشی از اثر مذکور به کارفرما واگذار شده است.» (وایپو، ۱۹۹۰ م.)

در پایان این قسمت، لازم به ذکر است که نوع نظام استخدامی (استخدام دولتی و رسمی یا استخدام قراردادی مبتنی بر قانون کار) نیز می‌تواند در نحوه تخصیص حقوق مؤثر باشد، زیرا استخدام دولتی و رسمی، پدیدآور را در موقعیت وضعیتی حقوقی قرار می‌دهد که امکان هرگونه چانه‌زنی و مطالبه حقوق را از مؤلف می‌گیرد حال آنکه در روابط قراردادی و قانون کار، در تخصیص و تعیین حقوق، اصل بر توافق و تراضی طرفین است. وانگهی، امروزه کارفرمایان می‌کوشند با اختصاص بخشی از حقوق مادی دارایی‌های فکری به مستخدمین و کارگزارانشان، انگیزه کافی جهت نوآوری را در گروه اخیر بالا ببرند.

### ج - نحوه تخصیص مالکیت اثر در قرارداد مقاطعه (پیمانکاری)

مسأله‌ای که قرارداد مقاطعه مطرح می‌کند، در اساس مشابه مسأله‌ای است که قرارداد کار مطرح می‌کند: در اینجا هم تعارض منافع مطرح است. قرارداد مقاطعه

(پیمانکاری)، قراردادی است که در آن شخص در ازای اجرت و مبلغی معین، با حفظ استقلال، متعهد به انجام کاری می‌شود. در زمینه حق مؤلف، موضوع می‌تواند به عنوان مثال نقاشی یک تابلو، گرفتن عکس، کنده‌کاری بر روی یک شیء، ضبط کردن صدا و حتی ضبط فیلم باشد.

تعداد کمی از کشورها مانند فرانسه، مراکش، پرتغال و سنگال، با وجود قرارداد مقاطعه، قائل به حقوق مؤلف برای آفریننده هستند. در مقابل، بیشتر کشورها تابع نظامی هستند که قائل به وجود مستقیم حقوق، برای سفارش‌دهنده است. برخی کشورها مثل مجارستان روش تجویز را مطرح می‌کنند. در این تکنیک، اجرا، استیفا و بهره‌برداری از حق مؤلف در مورد یک تابلو یا یک مجسمه که بر اساس مقاطعه صورت گرفته منوط به اجازه کارفرما است. (کولومبت، ۱۹۹۲ م.) در واقع، تنوع قوانین در اختصاص حقوق، چیزی جز انعکاس ارتباط کم و بیش صمیمانه مؤلف با اثرش نیست.

#### د - نحوه تخصیص مالکیت در آثار سفارشی

در فرهنگ تطبیقی حقوق مؤلف و کپی‌رایت، سفارش اثر، این‌گونه تعریف شده است: «قراردادی است که در آن، مؤلف حقوق‌نگیر در ازای پرداخت مبلغ معین، به آفریدن اثری معین، به حساب شخص معین موسوم به سفارش‌دهنده متعهد می‌شود.» (کرنو، ۱۳۹۰ ش.)

نکته جالب توجه در مورد قانون حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان ایران این است که با وجود این‌که این قانون در مورد اثر پدیدآمده توسط پدیدآورنده‌ای که در استخدام دیگری است، حکم صریحی ندارد، اما ماده ۱۳ این قانون در مورد اثرهای سفارشی مقرر داشته است: «حقوق مادی اثرهایی که در نتیجه سفارش

پدید می‌آید تا سی سال از تاریخ پدیدآمدن اثر، متعلق به سفارش‌دهنده است، مگر آنکه برای مدت کم‌تر یا ترتیب محدودتری توافق شده باشد. «نظیر چنین حکمی، یعنی تعلق موقت حقوق مادی به سفارش‌دهنده، در قانون هیچ کشوری دیده نمی‌شود. به طور کلی موضوع مالکیت اثرهای سفارشی در قوانین اغلب کشورها، به ویژه کشورهای تابع رژیم حق مؤلف، به سکوت برگزار شده است. قانون مالکیت فکری فرانسه تنها موردی که به صورت صریح از اثر سفارش داده‌شده سخن گفته، راجع به آثار سفارش داده‌شده برای استفاده در تبلیغات است.

طبق بند ۱ پاراگراف ۳ ماده ۱۳۲ این قانون، قرارداد سفارش اثر برای استفاده در تبلیغات، متضمن انتقال حقوق بهره‌برداری از اثر به بهره‌بردار است، مگر این‌که به نحو دیگری مقرر شده باشد. البته این حکم استثنا بر قاعده است و در مورد سایر آثار سفارشی، طبق قاعده باید پدیدآورنده را مالک حقوق مادی و معنوی اثر دانست، مگر این‌که بتوان با تنقیح مناط از حکم دیوان عالی کشور فرانسه در مورد آثار پدیدآمده در روابط استخدامی، قائل به وجود شرط ضمنی انتقال مالکیت حقوق مادی به سفارش‌دهنده شد، اما با توجه به این‌که رابطه سفارش‌دهنده و پدیدآورنده، با رابطه کارفرما و مستخدم تفاوت دارد، این استدلال قابل ایراد است، زیرا وابستگی پدیدآورنده به سفارش‌دهنده به اندازه رابطه پدیدآورنده با کارفرما نیست و با تحویل اثر به سفارش‌دهنده، رابطه پدیدآورنده با او خاتمه می‌یابد. قانون کپی‌رایت ایالات متحده نیز، موارد خاصی از آثار سفارشی را با توافق طرفین در حکم اثر پدیدآمده در جریان استخدام تلقی کرده و سفارش‌دهنده را در حکم پدیدآورنده و مالک حقوق متعلق به اثر شناخته است. در قانون نمونه وایپو نیز موضوع مالکیت اثری که در نتیجه سفارش پدید می‌آید، مسکوت گذاشته شده است. (صادقی، ۱۳۸۶ ش.)

### هـ- نحوه تخصیص مالکیت در آثار جمعی

همان‌گونه که ذکر شد، اثر جمعی، بنابر یک تعریف، به اثری گفته می‌شود که با مشارکت دو یا چند نفر پدید آید و برخلاف اثر مشترک، کار یکایک پدیدآورندگان از هم قابل تمایز باشد. قانون کپی‌رایت ایالات متحده اثر جمعی را چنین تعریف می‌کند: «اثر جمعی اثری است، مثل مجله، گلچین یا دایره‌المعارف، که در آن تعدادی اثر جدا و مستقل از هم در مجموعه‌ای یک جا گرد آمده‌اند.» طبق ماده ۲۰۱ این قانون، کپی‌رایت هر قسمت از اثر، از کپی‌رایت کل آن متمایز است و به پدیدآورنده هر قسمت تعلق می‌گیرد و در صورت عدم انتقال صریح کپی‌رایت، فرض این است که مالک کپی‌رایت اثر جمعی، فقط امتیاز تکثیر، توزیع و بازنگری در همان قسمت را تحصیل کرده است.

قانون کپی‌رایت بریتانیا، در ماده ۱۷۸ خود اصطلاح اثر جمعی را عنوانی عام دانسته که شامل اثر مشترک هم می‌شود، (قانون حق مؤلف، طرح‌های صنعتی و حق مؤلف انگلستان، ۱۹۸۸ م.) اما در بند ۶ ماده ۷۹، آن را به معنای خاص پیش گفته به کار برده و دایره‌المعارف، فرهنگ لغت و کتاب سال را به عنوان مصداق‌های آن ذکر کرده است. طبق آرای دادگاه‌ها در بریتانیا، هر یک از شرکت‌کنندگان در اثر جمعی، نسبت به سهم اختصاصی خود، کپی‌رایتی مستقل خواهد داشت و به ویراستار که مسئول انتخاب و تنظیم بخش‌ها است، در صورتی که کارش از اصالت برخوردار باشد، کپی‌رایت جداگانه‌ای تعلق خواهد گرفت، (گلدستین، ۲۰۰۱ م.) اما قانون مالکیت فکری فرانسه، تعریف متفاوتی از اثر جمعی دارد که در مورد روابط کار قابل توجه است. طبق این قانون، «اثر جمعی، یعنی اثری که به ابتکار شخص حقیقی یا حقوقی (در موضوع بحث ما، کارفرما) که آن را تحت مدیریت و با نام خود ویراست، چاپ و منتشر می‌کند، ایجاد می‌شود. اثری که کار پدیدآورندگان

مختلف، که در تولید آن شرکت داشته‌اند، به گونه‌ای در کل آن به هم آمیخته شده که نمی‌توان به هر پدیدآورنده حقی جداگانه در اثر ایجاد شده نسبت داد.»

قانون فرانسه در مورد اثر جمعی، نقش شخص حقیقی یا حقوقی (کارفرما) را که اثر به ابتکار یا مدیریت او پدید می‌آید، چنان با اهمیت تلقی می‌کند که از مبنای خود، یعنی نظریه «خالق اثر» فاصله گرفته و او را مالک اولیه حق مؤلف می‌داند. طبق این قانون، اثر جمعی متعلق به شخص حقیقی یا حقوقی (کارفرما) است که اثر تحت نام او منتشر می‌شود و حقوق پدیدآورنده متعلق به او خواهد بود، مگر این که برخلاف آن توافق شده باشد. (صادقی، ۱۳۸۶ ش.) در قانون کپی‌رایت آلمان، تعریف صریحی از اثر جمعی ذکر نشده است، اما طبق ماده ۹ این قانون، پدیدآورندگانی که عناصر گسسته یک اثر مشترک را ایجاد می‌کنند، دارای کپی‌رایتی جدا نسبت به این عناصر خواهند بود و مدت کپی‌رایت هر بخش بر اساس مرگ پدیدآورنده آن محاسبه خواهد شد.<sup>۴</sup>

قانون نمونه وایپو تعریف اثر جمعی را از قانون فرانسه گرفته و آن را با کمی تفاوت، چنین بیان کرده است: «اثر جمعی اثری است که به وسیله دو یا بیش از دو شخص حقیقی (در موضوع بحث ما، کارگر یا مستخدم) به ابتکار و تحت مدیریت شخص حقیقی یا حقوقی (کارفرما) ایجاد شده، با این بنا که اثر به وسیله شخص یا مؤسسه اخیر و به نام خود او منتشر شده و هویت اشخاص حقیقی مشارکت‌کننده ذکر نشود.» طبق این تعریف، اثر جمعی دارای چند ویژگی است: نخست این که به وسیله دو یا چند شخص حقیقی پدید می‌آید؛ دوم آنکه، به ابتکار، هدایت و دستور شخصی حقیقی یا حقوقی پدید می‌آید؛ سوم این که، بنای طرفین (کارگران یا مستخدمین و کارفرما که اثر به ابتکار و تحت مدیریت او ایجاد می‌شود) بر این است که اثر توسط و به نام شخص اخیر منتشر شود و

هویت پدیدآورندگان واقعی اثر اظهار نشود. طبق این قانون نیز شخص حقیقی یا حقوقی که اثر به ابتکار و هدایت او پدید می‌آید، مالک اصلی حقوق مادی آن محسوب می‌شود. (وایپو، ۱۹۹۰ م.)

### و - نحوه تخصیص مالکیت در آثار سینمایی

شناسایی پدیدآورنده، همیشه کار آسانی نیست. برای مثال در یک فیلم سینمایی، پدیدآورنده چه کسی است؟ هنرپیشه نقش اول، کارگردان، یا تهیه‌کننده آن؟ ضمن این‌که، نویسنده فیلمنامه، سازنده موسیقی فیلم، طراح دکور، فیلمبردار و بقیه، همگی به طور مسلم حق خواهند داشت. در چنین مواردی، به موجب ماده ۶ قانون حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸، هر کدام از دست‌اندرکاران، به نسبت سهمی که داشته‌اند، حق دارند، البته تردیدی نیست که پدیدآورندگان به صورت دسته جمعی می‌توانند حق خود را به دیگری (مانند کارفرما) انتقال دهند. در عمل، به دلیل این‌که اغلب دست‌اندرکاران ساخت فیلم، از تهیه‌کننده حقوق دریافت می‌کنند، به نظر می‌رسد تهیه‌کننده در حکم سفارش‌دهنده یا کارفرما بوده و از حقوقی که به سفارش‌دهنده تعلق دارد، برخوردار خواهد بود. مطابق حقوق آلمان نیز در مقام شک، چنین تلقی می‌شود که تمامی دست‌اندرکاران فیلم، حق انحصاری مالکیت فکری خود را به تهیه‌کننده داده‌اند. (بییر، ۱۹۸۳ م.)

کنوانسیون برن نیز روشی شبیه به راه حل‌های مذکور در نظر گرفته است. این کنوانسیون اجازه داده است که کشورهای عضو میان دست‌اندرکاران مختلف در ساخت آثار سینمایی تفاوت قائل شوند؛ گروهی از ایشان را کارفرما و گروه دیگر را در استخدام گروه نخست معرفی کرده و برای گروه دوم در تصمیم‌گیری در مورد واگذاری حق مالکیت فکری، حقی قائل نشده است. (قلی‌زاده، ۱۳۸۶ ش.)

### ز - نحوه تخصیص مالکیت در آثار دانشگاهی

مالکیت آثار دانشگاهی، یکی از بحث‌برانگیزترین مسائل حقوقی پیش روی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و تحقیقاتی در عصر جاری است. این موضوع به ویژه در کشورهایی که از تولیدات دانشگاهی بالایی برخوردار هستند، جلوه خاصی پیدا کرده است. از طرفی مراکز آموزش عالی به لحاظ منابع مالی و امکانات و تجهیزاتی که در اختیار پژوهشگران و تولیدکنندگان این آثار قرار می‌دهند، مدعی مالکیت این آثار هستند و بهره‌برداری مالکانه از این آثار را حق خود می‌دانند تا از این رهگذر، هزینه‌ای را که در مسیر تولید این آثار متقبل شده‌اند، جبران نمایند. از طرف دیگر، پدیدآورندگان این آثار مدعی‌اند که آن‌ها خالق اثر هستند و کسی که با تلاش فکری سبب ایجاد این آثار شده است، پژوهشگران و محققانی هستند که با استفاده از تخصص و هزینه زمان و وقت خود، این آثار را پدید آورده‌اند و دانشگاه به عنوان یک شخص حقوقی تلاش فکری نداشته است تا حقوق مذکور به او تعلق گیرد، اگر بخواهیم در فلسفه و غایت این حقوق دقت کنیم، این حقوق از جمله حقوق تشویقی و حقوقی است که به شخص پدیدآورنده به جهت ابداع و ابتکاری که داشته است، تعلق می‌گیرد و دلیل واقعی نام‌گذاری این حقوق به مالکیت فکری نیز همین بوده است. (رضایی و همکاران، ۱۳۹۰ ش.) در هر حال، سه فرض کلی در مورد آثار دانشگاهی مطرح شده که عبارتند از مالکیت پدیدآورنده اثر دانشگاهی، مالکیت دانشگاه و مالکیت جمعی (دانشگاه و پدیدآورنده) که در ادامه این گفتار به آن‌ها می‌پردازیم.

#### ۱- فرض مالکیت پدیدآورنده

نخستین فرض در مورد مالکیت هر اثری، فرض مالکیت پدیدآورنده است. قانون حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان پس از تعریف پدیدآورنده در ماده

۱ این قانون، در ماده ۳ حقوق انحصاری نشر، پخش، عرضه و اجرای اثر و حق بهره‌برداری مادی و معنوی از نام و اثر را متعلق به پدیدآورنده اثر می‌داند. در بند ۳۵ ماده ۱ پیش‌نویس قانون جامع حمایت از حقوق مالکیت ادبی و هنری و حقوق مرتبط نیز در تعریف دارنده حقوق فکری آمده است: «دارنده عبارت است از پدیدآورنده، مادامی که حقوق مادی اثر، متعلق به او باشد...».

در بسیاری از دانشگاه‌ها نیز با محترم‌شمردن فرض مذکور، مالکیت حقوق مادی و معنوی اثر را متعلق به پدیدآورنده آن می‌دانند و با تعریف معیارهای مشخصی، مالکیت بعضی از آثاری که در دانشگاه پدید می‌آید و به دانشگاه تعلق دارد را از مالکیت پدیدآورنده دانشگاهی جدا می‌کنند. به عنوان مثال دانشگاه میشیگان آمریکا در خط مشی عمومی خود در اصول مربوط به مالکیت، در بند ۱ قسمت نخست این خط مشی می‌گوید: «بنابر اصل آزادی دانشگاهی و آزادی آموزش، تمام اعضای هیأت‌علمی مالک بسته‌های آموزشی و کارهای تحقیقاتی هستند که با استفاده از منابع معمولی دانشگاه و با ابتکار خودشان پدید آمده است و حق کنترل آن را نیز دارند...». بنابراین خالق اثر دانشگاهی که ممکن است کارمند دانشگاه، دانشجو، عضو هیأت‌علمی و یا استاد غیر عضو در هیأت‌علمی باشد، نخستین کسی است که استحقاق دارا بودن مالکیت حقوق فکری مربوط به اثری را که خلق نموده است، دارد. (رضایی، ۱۳۹۰ ش).

## ۲- فرض مالکیت دانشگاه

در برخی دانشگاه‌ها، مفروض، تعلق مالکیت تمام آثار به دانشگاه است. این فرض به ویژه با توجه به امکانات و منابع مالی که دانشگاه در اختیار اعضای خود قرار می‌دهد و نظریه «کار در برابر مزد»، همچنین دکتترین استخدام کارفرما و به کارگیری مستخدم قوت می‌گیرد.

برای مثال، در دانشگاه‌های استرالیا پیش‌فرض این است که حقوق مالکیت فکری اثری که به واسطه دانشگاہیان در حوزه‌ای که برای آن استخدام شده‌اند، پدید می‌آید در مالکیت کارفرما، یعنی دانشگاه است، هرچند ممکن است این پیش‌فرض توسط قرارداد تغییر داده شود. این فرض مالکیت برای دانشگاه، در آیین‌نامه‌های مالکیت فکری دانشگاه‌های سیدنی، ملبورن، دانشگاه ملی استرالیا، موناخ، تاسمانیا، استرالیا، جنوبی، غربی و دیگر دانشگاه‌های استرالیا، مورد اشاره قرار گرفته است. (رید، ۲۰۰۴ م.)

### ۳- فرض مالکیت مشترک (اشاعه)

فرض مالکیت مشترک ممکن است در موارد متعددی در مورد آثار دانشگاهی به وجود آید. در حقیقت مالکیت مشترک در یک اثر می‌تواند به طرق گوناگون ایجاد شود. شاید رایج‌ترین حالت زمانی است که دو نفر یا بیشتر با قصد این که همکاری‌شان با یکدیگر در یک شیء غیر قابل تجزیه یا وابسته به یکدیگر به صورت یک کل واحد متجلی شود، با همدیگر در خلق یک اثر شرکت می‌کنند. پدیدآورندگان اثر مشترک، به طور مشترک مالک حقوق فکری آن خواهند بود و هر کدام از پدیدآورندگان، منافع مشاع در کل اثر دارند.<sup>۵</sup>

برای مثال اگر دو دانشجو در نوشتن مقاله‌ای همکاری کنند به نحوی که همکاری آن‌ها در یک اثر به منصفه ظهور برسد، هر دو به صورت مشترک مالک حقوق فکری مقاله هستند. به همین نحو، مالکیت مشترک ادامه پیدا خواهد کرد اگر دانشجویان، حقوق مذکور را به اشخاص ثالث متعددی منتقل کنند. در مقابل، اگر آن‌ها مالکیت اثر را به فرد واحدی مثلاً ناشر منتقل کنند، نتیجه آن، مالکیت انفرادی خواهد بود.

### نتیجه‌گیری

آثار ناشی از رابطه کار یا استخدام مانند دیگر آثار فکری که در خارج از این رابطه پدید می‌آید، از نظر حقوق حاصله، یکسان است و تفاوتی از این جهت وجود ندارد، اما با توجه به دخالت اشخاص متعدد در خلق اثر از یکسو و تأمین امکانات توسط کارفرما از سوی دیگر، این پرسش مطرح می‌شود که مالک این حقوق کیست و این حقوق به چه افرادی تعلق می‌گیرد؟ این امر مستلزم تعریف و تبیین عناصر آثار ناشی از رابطه کار یا استخدام است.

فرض اولیه و کلی در مورد مالکیت حقوق مادی آثار ناشی از رابطه کار یا استخدام، مانند آثار دیگر، تعلق مالکیت آن به پدیدآورنده است، اما این فرض در قوانین و مقررات حقوق مالکیت فکری کشورهای مختلف، به همان حالت اولیه و کلی باقی نمانده است. در کامن لا (به ویژه آمریکا)، فرض اولیه این است که مالکیت اثر، متعلق به کارفرما یا دانشگاه است، مگر این که تعلق مالکیت اثر به پدیدآورنده بر اساس شرایط مشخص شده در این قوانین، محرز گردد، اما در نظام‌های رومی - ژرمنی، فرض نخست، مالکیت پدیدآورنده است. لازم به ذکر است همچنان که در متن مقاله تشریح شد، نحوه تخصیص این حقوق در گونه‌های مختلف رابطه کاری و استخدامی نظیر کارگری و کارفرمایی، پیمانکاری و سفارش و آثار دانشگاهی و سینمایی و... تغییر شکل می‌دهد که چنین خصیصه‌ای، بررسی جداگانه هر یک از انواع این رابطه را طلب می‌کند.

در مورد مالکیت حقوق معنوی نیز بنابر اصول پذیرفته شده در حقوق مالکیت فکری، حقوق معنوی متعلق به پدیدآورنده است. انتقال ناپذیری این حقوق، مانع انتقال به شخص دیگری غیر از پدیدآورنده خواهد بود. هر گونه توافق مبنی بر انتقال حقوق معنوی آثار ناشی از رابطه کار یا استخدام به کارفرما، بی‌اعتبار بوده و هیچ گونه حمایت قانونی از منتقل‌آلیه صورت نخواهد گرفت.

## پی‌نوشت‌ها

۱. مقایسه شود با قاعده «مَنْ لَهُ الْغَنَمُ فَلَهُ الْغَرَمُ» کسی که از مالی بهره می‌برد، خسارت هم به عهده اوست.» (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۱ ش. ص ۷۸۷)

## 2. The Course of Employment

## 3. Work Made for Hire

## 4. Germany Copyright Act, 1998.

۵. قانون حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ در ماده ۶، به تعریف اثر مشترک پرداخته و مقرر می‌دارد: «اثری که با همکاری دو یا چند پدیدآورنده به وجود آمده باشد و کار یکایک آنان جدا و متمایز نباشد، اثر مشترک نامیده می‌شود و حقوق ناشی از آن، حق مشاع پدیدآورندگان است.»

## فهرست منابع

## الف - فارسی:

- آیتی، حمید. (۱۳۷۵ ش.). حقوق آفرینش‌های فکری. تهران: نشر حقوقدان، چاپ اول، ص ۵۸.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر. (۱۳۸۱ ش.). ترمینولوژی حقوق. تهران: انتشارات کتابخانه گنج دانش، چاپ دوازدهم، ص ۷۸۷.
- دهخدا، علی‌اکبر. (۱۳۷۷ ش.). لغت‌نامه دهخدا. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، جلد هفتم، چاپ دوم از دوره جدید.
- رضایی، ابوالفضل. (۱۳۹۰ ش.). مطالعه تطبیقی حقوق مالکیت فکری آثار دانشگاهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ص ۶۳.
- رضایی، ابوالفضل. شهبازی‌نیا، مرتضی. صادقی، محمود. (۱۳۹۰ ش.). بررسی حقوقی مالکیت آثار دانشگاهی. فصلنامه سیاست علم و فناوری. سال سوم، شماره چهارم، صص ۳۸-۲۵.
- صادقی، محمود. (۱۳۸۶ ش.). مالکیت حق مؤلف. مقاله ارائه‌شده به مجموعه تأملاتی در حقوق تطبیقی، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول، صص ۲۳۳-۲۱۷.

قلی‌زاده، احد. (۱۳۸۶ ش.). بررسی مسائل حقوق ادبی و هنری ایران با نظر به مواد کنوانسیون برن. مقاله ارائه‌شده به مجموعه تأملاتی در حقوق تطبیقی. تهران: انتشارات سمت. چاپ اول، صص ۲۵۶-۲۳۴.

کرنو، ماری. دولامبرتوری، ایزابل. سیرنلی، پیترو. والر، کاترین. (۱۳۹۰ ش.). فرهنگ تطبیقی حقوق مؤلف و کپی‌رایت. مترجم علیرضا محمدزاده وادقانی و پژمان محمدی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ص ۲۶.

کلمبه، کلود. (۱۳۸۵ ش.). اصول بنیادین حقوق مؤلف و حقوق مجاور در جهان. مترجم علیرضا محمدزاده وادقانی، تهران: نشر میزان، چاپ اول، ص ۷۴.

لطفی، تقی. (۱۳۴۸ ش.). تفسیر سخنرانی پروفسور اولمر. مجله کانون وکلا. سال بیست و یکم، شماره صد و چهاردهم، صص ۱۷۴-۱۷۰.

محمدزاده وادقانی، علیرضا. (۱۳۸۷ ش.). تأملی در آثار مشترک و جمعی در حقوق مالکیت فکری. فصلنامه حقوق مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی. دوره سی و هشتم، شماره دوم، صص ۳۳۸-۳۲۵.

#### ب - لاتین:

Beier, F. (1983). *German Industrial Property, Copyright and Antitrust Laws*. Munich: Max Planck, 135.

Bentley, L. (2002). *A Rock and a Hard Place*. London: The Institute for Employment Rights, 53.

Colombet, C. (1992). *Grands Principes du Droit d'Auteur et des Droits Voisins dans le Monde*. Paris: UNESCO, 75.

Dietz, A. (2000). *International Copyright Law and Practice*. London: Matthew Bender & co, 50.

Goldstein, P. (2001). *International Copyright, Principles, Law, and Practice*. London: Oxford University Press, 208.

Guibault, L. (2002). *Study on the Contracts Relating to Intellectual Property in the European Union*. Amsterdam: Institute for Information Law, 1-3.

- Jiang, G. (2014). More Is Less: A Critical Review of Works Made for Hire Rules in China. *Tsinghua China Law Review*. (7): 169-187.
- Klopper, HB. (2010). Copyright in Works Produced in the Course of Employment: King vs. SA Weather Service. *Journal of Contemporary Roman-Dutch Law*. (73): 475-492.
- Lucas, A. (2000). *International Copyright Law and Practice*. London: Matthew Bender & co, 53.
- Monotti, A. (2003). *Universities and Intellectual Property, Ownership and Exploitation*. London: Oxford University Press.
- Reid, T. (2004). Academics and Intellectual Property. *Deakin Law Review*. (9): 757-766.
- Seignette, J. (1994). *Challenges to the Creator Doctrine*. Deventer: Kluwer, 115.
- UK Copyright, Designs and Patents Act. (1988). 178.
- Vacca, G. (2015). Work Made for Hire – Analyzing the Multifactor Balancing Test. *Florida State University Law Review*.
- WIPO. (1990). *WIPO Draft Law on Copyright and Related Rights*. Geneva: WIPO Publication, 18.

## یادداشت شناسه مؤلفان

محمد معین اسلام: دانشجوی دکتری حقوق خصوصی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

محمد حسین عرفان منش: پژوهشگر مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول)

پست الکترونیک: Erfanmanesh1@gmail.com

## Allocation of Rights in Works Created by Contractual Relations or Employment

Mohammad Moeineslam

Mohammad Hossein Erfanmanesh

### Abstract

Ownership of economic and moral rights of work to creator is the first assumption of any intellectual work. However, this assumption does not have any fix station about works created in employment agreements, and also academic works. In some legal systems (especially in common law countries such as United States of America) first principle is the allocation of rights to the employer/university, whereas in some other (Roman law systems), this assumption vice versa is true. Many employers in United States of America defined three models including work made for hire, substantial use of employer resources and contract to allocate rights to employer. Other method that is not so famous is joint ownership. It means division of rights between creator and employer/university.

### Key words

Employment Relationships, Copy Rights, Allocation of Rights, Employers, Employees