

3. Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д.Дж. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен // Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент. – 2003. – № 4 (32). – С.133–185.
4. Марков Ю.Г. Функциональный подход и его методологическое значение в теории и практике управления большими системами: дис. д-ра философ. наук: 09.00.01 / Марков Юрий Геннадьевич. – Новосибирск, 1984. – 365 с.
5. Самоорганизующиеся системы: онтологический и методологический аспекты: дис. д-ра философ. наук: 09.00.01 / Поддубный Николай Васильевич. – Ростов-на-Дону, 2000. – 335 с.
6. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Основания Синергетики / Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов. – СПб.: Алетейя, 2002. – 414 с.

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНЫХ ИЗОБРЕТЕНИЙ, ЧАСТЬ 1: ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

Пешкова А.А., студент, Филющенко Л.И., к.ю.н., доцент ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

По данным различных организаций более 80 процентов отечественных изобретений классифицируются как служебные, в связи с чем, вопросы правового регулирования служебных изобретений не теряют своей актуальности. Однако в настоящее время правовое регулирование служебных изобретений работников нельзя назвать сбалансированным. В период создания служебного изобретения работодатель и работник состоят в правоотношениях, возникающих из трудового договора. Несмотря на это в отечественном праве нормы об изобретениях работников включены только в гражданское законодательство. Причем институту изобретений работников посвящена всего одна статья 1370 Гражданского кодекса Российской Федерации. Указанная статья не охватывает всех вопросов регулирования служебных произведений, поэтому в научной литературе высказывается идея создания специального закона о служебных произведениях.

В отличие от России правовое регулирование служебных изобретений получило довольно широкое распространение в зарубежных странах, например, в Беларуси, Дании, Норвегии, Словении, Перу, ФРГ, Финляндии, Чили, Швеции и др. Анализ зарубежного опыта показывает, что в иностранном законодательстве используются схожие, но не идентичные квалифицирующие признаки служебных изобретений.

Согласно п. 1 ст. 1370 ГК РФ под служебным изобретением понимается изобретение, созданное работником в связи с выполнением его трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя [3]. Между тем достаточно простое и понятное определение служебного изобретения вызвало массу споров в литературе. Часть научного общества придерживается точки зрения, что принципиально невозможно включить обязанность создания служебного изобретения в служебные функции работника, это выходит за пределы трудовой функции. Поэтому правовое регулирование создания и использования служебных изобретений должно относиться к сфере гражданского, а не трудового права, поскольку трудовое право регулирует только те взаимоотношения, которые входят в трудовые обязанности работника [1]. Другая часть придерживается иного мнения: служебное изобретение должно быть создано в пределах выполнения работником его должностных обязанностей или конкретного задания работодателя [4]. Именно последняя точка зрения представляется наиболее обоснованной.

Исходя из определения служебного изобретения в п. 1 ст. 1370 ГК РФ можно сделать вывод, что отечественное законодательство связывает возникновение правового режима служебных изобретений с наличием двух обстоятельств. Первое выражается в том, что автор должен обладать статусом работника, то есть должны быть оформлены трудовые отношения автора с работодателем. Второе - изобретение должно быть создано вследствие выполнения автором должностных обязанностей или конкретного задания работодателя в пределах трудовых договорных отношений. При этом на основании Трудового кодекса РФ именно в содержании трудового договора представляется необходимым включить условие об осуществлении работником изобретательской или иной творческой деятельности, входящей в его трудовые обязанности.

Однако как определить, что работник будет заниматься изобретательской или иной творческой деятельностью? Считаем, что все существующие профессии рабочих и служащих можно разделить на две группы: работники творческого труда и работники нетворческого труда [1]. Умение творить заложено в самой профессии. Например, согласно типовым должностным инструкциям инженеров различного профиля среди обязательных требований к их функциональным обязанностям можно найти следующие: у инженера-программиста: «Разработка программ на основе анализа математических моделей и алгоритмов решения экономических и других задач, обеспечивающих возможность выполнения алгоритма средствами вычислительной техники» и т.д.; у инженера-конструктора: «Разработка и создание новых и модернизация старых конструкций изделий с использованием передового опыта производства

конкурентоспособных изделий и обеспечением при этом соответствия требованиям наиболее экономичной технологии производства, а также техническим заданиям» [7].

При этом те изобретения, которые созданы работниками нетворческого труда, никогда не должны считаться служебными. Например, дворник, убирающий определенную территорию, является работником нетворческого труда. Он, конечно, может создавать устройства (конструкции), помогающие в уборке территории, изготавливать и применять их в своей работе. Но если эти устройства будут представлять собой изобретения, то они не будут служебными: работодатель дворника не будет иметь на них никаких прав как на служебные изобретения (п. 1–4 ст. 1370 ГК РФ).

Кроме того, надо полагать, что не все изобретения, созданные творческими работниками, непременно подпадают под категорию служебных. Например, работнику поручено заниматься совершенствованием самолетов, а он создал изобретение, касающееся подводных лодок. Будет ли такое изобретение служебным? Полагаем, что нет, даже в том случае, если работодатель занимается совершенствованием и подводных лодок. Дело в том, что здесь надо исходить из того, что определено в трудовой функции работника. Если изобретение не связано с трудовой функцией работника, то оно не будет считаться служебным. Исключение должен составлять только тот случай, если изобретение, касающееся подводных лодок, может быть применено и в конструкции самолетов [1].

Между тем, признав изобретение работника служебным, работодатель в указанных законом случаях должен гарантировать работнику выплату вознаграждения. Базируясь на абзаце третьем п. 4 ст. 1370 ГК РФ, обязанность выплаты вознаграждения за служебное изобретение всегда возлагается на работодателя независимо от того, кто является владельцем патента – сам работодатель или иное лицо, которому работодатель передал право на получение патента или произвел отчуждение исключительного патентного права. Однако имеется единственный случай, когда работодатель, проявивший интерес к служебному изобретению, не обязан выплачивать вознаграждение работнику: если работодатель подал заявку на получение патента на служебное изобретение, но не получил патент по независящим от него причинам.

Согласно п. 4 ст. 1370 ГК РФ вопрос выплаты авторского вознаграждения является предметом договорного регулирования. Однако что делать, если работник и работодатель не согласовали указанный аспект? Обратимся к анализу прошлого и перспективного правового регулирования в сфере выплаты авторского вознаграждения.

До вступления в силу Федерального закона от 23.07.2013 № 222-ФЗ «О внесении изменений в часть четвертую Гражданского кодекса Российской Федерации» в п. 4 ст. 1370 ГК РФ было указано поручение Правительству Российской Федерации установить минимальные ставки вознаграждения за служебные результаты

промышленной интеллектуальной деятельности. Отметим, что в течение нескольких лет указанное поручение не было исполнено. Возможно по тому, что Правительство РФ было вправе исполнить поручение, но не обязано. В результате, долгое время минимальные размеры авторского вознаграждения, сроки выплаты вознаграждения, поощрительное вознаграждение за изобретения и другое регулировалось императивными нормами советскими законами (ст. 32, ст. 33 и ст. 34 Закона СССР от 31 мая 1991 г. N 2213-1 «Об изобретениях в СССР»; ст. 21, ст. 22 и ст. 23 Закона СССР от 10 июля 1991 г. N 2328-1 «О промышленных образцах») [2], которые на практике, к сожалению, превратились в диспозитивные из-за неверного толкования Постановления № 822 (Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 14 августа 1993 года № 822 «О порядке применения на территории Российской Федерации некоторых положений законодательства бывшего СССР об изобретениях и промышленных образцах») [5], которое предполагало, что указанные положения советского законодательства должны применяться только при отсутствии соглашения между работником и работодателем об ином. При этом если соглашение заключено, то якобы можно было установить хоть какой размер вознаграждения, даже намного меньший, чем минимальные ставки, указанные в советских законах. Разумеется, такое толкование было не допустимо, ведь Постановление № 822 не могло определить сферу применения упомянутых в нем норм законов СССР или установить, что они имеют диспозитивный характер, оно могло только определить порядок их применения. Более того, с 1 января 2008 года Постановление № 822 прекратило свое действие [2], но коллизии в правоприменительной практике остались.

Спустя столь длительный период недолжного регулирования выплаты авторского вознаграждения, наконец, Правительство РФ приступило к разработке «Правил выплаты вознаграждений за служебные результаты интеллектуальной деятельности, ориентированные на промышленное применение» [6], которые будут устанавливать ставки, условия и порядок выплаты вознаграждений. Более того, указанные правила в текущей их версии предполагают, что договор между работником и работодателем не сможет содержать условия, которые будут ухудшать положение автора служебного изобретения по сравнению с условиями, установленными разрабатываемыми правилами.

Напоследок отметим, что в судебной практике не редки случаи, когда работники оспаривают размер вознаграждения, уплачиваемый за созданные ими служебные изобретения. По статистическим данным известно, что в 99 процентов случаев работники подписывают договоры, предусматривающие более низкие размеры вознаграждения, чем минимальные ставки, предусмотренные советскими законами [1]. Причем оспаривать такое положение сложно, так как имеет место зависимость

работника от работодателя, что ставит последнего в привилегированное положение, в то время как работник является более слабой экономической стороной. Насколько изменится позиция работодателей со вступлением в силу столь ожидаемых Правил, трудно сказать. Тем не менее, работодатель должен понимать, что, во-первых, если условия договора о размере и порядке выплаты вознаграждения противоречат законодательству, то таковой договор будет являться ничтожной сделкой, во-вторых, тщетное стимулирование творческой деятельности работника не будет на пользу и самому работодателю, особенно в условиях вступления России во Всемирную торговую организацию.

### **Библиографический список:**

1. Гаврилов Э.П. О служебных изобретениях // Журнал «Патенты и лицензии» №9. 2011;
2. Гаврилов Э.П. Судебная практика по охране интеллектуальной собственности // Ежемесячный юридический журнал «Хозяйство и право» №7. 2010;
3. Гражданский кодекс РФ от 18.12.2006 N 230-ФЗ. Ч.4. Ст.1370 // [Эл.ресурс]: <http://base.garant.ru>;
4. Крупко С. И. Материально-правовые аспекты изобретений работников // Ежемесячный юридический журнал «Хозяйство и право» №8. 2011;
5. Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 14 августа 1993 года № 822 «О порядке применения на территории Российской Федерации некоторых положений законодательства бывшего СССР об изобретениях и промышленных образцах». П.3. // [Эл.ресурс]: <http://base.garant.ru>;
6. Проект Постановления Правительства РФ "О видах и минимальных ставках вознаграждения за служебные результаты интеллектуальной деятельности"
7. Смирнов В.И. Замолвим слово о работодателе // Журнал «Патенты и лицензии» №1. 2012.

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНЫХ ИЗОБРЕТЕНИЙ, ЧАСТЬ 2: ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Пешкова А.А., студент, Филющенко Л.И., к.ю.н., доцент ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

Работодатель должен обеспечить получение прибыли своему предприятию, достойную заработную плату работникам, осуществлять выплаты на охрану труда,