

Секция «Юриспруденция»

Служебные изобретения в Российской Федерации: проблемы и перспективы.

Попов Руслан Михайлович

Аспирант

Международный университет природы, общества и человека, Факультет гуманитарных и социальных наук, Дубна, Россия

E-mail: poprm89@mail.ru

В Российской Федерации служебным изобретениям, полезным моделям и промышленным образцам посвящена всего одна статья Гражданского кодекса. Вышеуказанные объекты, созданные работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, признаются служебными, и работодатель обладает на них определенными правами. Однако для регулирования столь сложного института одной статьи ГК явно недостаточно, и подтверждением этому является значительное количество проблем, возникающих при правоприменении. Большинство изобретений сегодня являются служебными, что и обуславливает особую актуальность правового регулирования отношений, связанных с этим институтом. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Первой проблемой является вопрос о минимальном размере вознаграждения за служебное изобретение. В части 4 Гражданского кодекса Российской Федерации сказано, что размер вознаграждения за служебные изобретения устанавливается по соглашению между работником и работодателем, а Правительство РФ вправе устанавливать минимальные ставки (которые на настоящий момент не установлены). В то же время в части, не противоречащей ГК, применяется Закон «Об изобретениях в СССР», которые также закрепляет возможность установления размера вознаграждения по соглашению сторон, но не менее среднего месячного заработка работника. Работодатели толкуют эти нормы как взаимоисключающие, т.к. вознаграждение, выплачиваемое автору, может быть как больше, так и меньше размера установленного законом. К сожалению, такую позицию поддержал Конституционный суд РФ в Определении от 13.10.2009 № 1278-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ильина Валерия Ивановича на нарушение его конституционных прав положениями пункта 2 статьи 8 Патентного закона Российской Федерации».

Отсутствие минимальных гарантий платы за создание изобретения и подчиненное положение работника по отношению к работодателю является отрицательной мотивацией для творческой деятельности. На исправление этой ситуации и направлены предлагаемые изменения в законодательстве в части установления размера вознаграждения не менее среднего месячного заработка работника. Этой же цели способствует и установление конкретного временного отрезка, по истечении которого работник вправе требовать выплаты вознаграждения за созданное изобретение или заключения с ним соответствующего договора.

Второй проблемой являются понятия «работник» и «работодатель», которые имеют решающее значение для определения сферы действия правового режима служебных изобретений. В ГК РФ отсутствует какое-либо раскрытие указанных терминов, так что

руководствоваться приходится нормами ТК РФ. В соответствии со ст. 20 ТК РФ, работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а работодатель – физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Действие ТК РФ не распространяется на военнослужащих (ст. 11), аспирантов. Таким образом, результаты интеллектуальной деятельности данных категорий граждан остаются без должного внимания, что нарушает их права и является упущением со стороны законодателя.

Особого внимания заслуживает проблема наследования права автора на вознаграждение за служебное изобретение. Заработная плата, согласно норм трудового права, не может быть предметом гражданского оборота. В соответствии со ст. 141 ТК РФ заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Смерть работника является самостоятельным основанием прекращения трудового договора (п. 6 ст. 83 ТК РФ), влекущим для работодателя обязанность произвести окончательный расчет с выдачей начисленной суммы либо членам семьи умершего, либо его иждивенцу.

В ГК РФ указанная ситуация урегулирована ст. 1183 («Наследование невыплаченных сумм, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию»). В данной норме речь идет о заработной плате и приравненным к ней платежам, к которым безусловно относятся авторский гонорар, а также авторское вознаграждение за служебное изобретение.

Таким образом, из вышеизложенного можно сделать совершенно определенный вывод о том, что право на авторское вознаграждение за служебное изобретение полезную модель или промышленный образец, в основе которого лежит платеж, приравненный к заработной плате, является имущественным правом, которое может передаваться по наследству. Соответствующее правило необходимо отразить в указанной статье ГК.

Необходимым представляется урегулировать ситуацию, при которой работодатель, не заинтересованный в дальнейшем поддержании патента в силе, попросту перестает оплачивать пошлины, лишая таким образом и автора возможности использовать его изобретение. В данной ситуации ущемленными оказываются интересы прежде всего изобретателя, однако анализ судебной практики показывает, что суды в таких спорах находятся на стороне работодателя. Поэтому необходимо установить норму, в соответствии с которой в случае потери интереса работодателя в поддержании в силе патента на служебное изобретение, полезную модель или промышленный образец, работодатель обязан предложить работнику произвести в пользу него отчуждение исключительного права.

Наконец, в ст. 1370 не прописаны процессуальные моменты взаимных уведомлений работников и работодателей при создании служебных результатов интеллектуальной деятельности в случае, если договор между ними не заключен. Обобщение практики инновационных предприятий свидетельствует о том, что отсутствие прописанной в законе процедуры замедляет получение патента и введение изобретения в производство, увеличивает риск потери новизны изобретения. На исправление этой ситуации и направлены предлагаемые изменения в законодательство, которые устанавливают форму и сроки направления уведомления изобретателями, сроки ответа работодателем.