

Наумов Роман Михайлович

**ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ АВТОРА СЛУЖЕБНОГО ИЗОБРЕТЕНИЯ В СВЕТЕ ПРИНЯТИЯ ПРАВИЛ  
ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА СЛУЖЕБНЫЕ ИЗОБРЕТЕНИЯ, СЛУЖЕБНЫЕ ПОЛЕЗНЫЕ  
МОДЕЛИ, СЛУЖЕБНЫЕ ПРОМЫШЛЕННЫЕ ОБРАЗЦЫ**

Статья посвящена анализу современных положений о выплате вознаграждения авторам служебных изобретений в Российской Федерации. Данная тема актуальна для изучения, учитывая введение в действие Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы. В правовом регулировании произошел отход от гарантируемого автору государством минимального уровня вознаграждения. На смену ему пришел принцип свободы договора. В настоящей статье автор проводит сравнение ранее действовавших норм с современными и приходит к выводу, что необходимо вернуться к категории минимальных ставок.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/3/2015/10-3/32.html](http://www.gramota.net/materials/3/2015/10-3/32.html)

Источник

**Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и  
искусствоведение. Вопросы теории и практики**

Тамбов: Грамота, 2015. № 10 (60): в 3-х ч. Ч. III. С. 126-131. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/3.html](http://www.gramota.net/editions/3.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/3/2015/10-3/](http://www.gramota.net/materials/3/2015/10-3/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)  
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [hist@gramota.net](mailto:hist@gramota.net)

УДК 34

**Юридические науки**

*Статья посвящена анализу современных положений о выплате вознаграждения авторам служебных изобретений в Российской Федерации. Данная тема актуальна для изучения, учитывая введение в действие Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы. В правовом регулировании произошел отход от гарантируемого автору государством минимального уровня вознаграждения. На смену ему пришел принцип свободы договора. В настоящей статье автор проводит сравнение ранее действовавших норм с современными и приходит к выводу, что необходимо вернуться к категории минимальных ставок.*

*Ключевые слова и фразы:* вознаграждение за служебное изобретение; Постановление Правительства № 512 от 04.06.2014 г.; Правила выплаты вознаграждения за служебные изобретения; служебные полезные модели; служебные промышленные образцы; минимальные ставки.

**Наумов Роман Михайлович**

*Российская государственная академия интеллектуальной собственности  
karitan900088@mail.ru*

**ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ АВТОРА СЛУЖЕБНОГО ИЗОБРЕТЕНИЯ В СВЕТЕ ПРИНЯТИЯ ПРАВИЛ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА СЛУЖЕБНЫЕ ИЗОБРЕТЕНИЯ, СЛУЖЕБНЫЕ ПОЛЕЗНЫЕ МОДЕЛИ, СЛУЖЕБНЫЕ ПРОМЫШЛЕННЫЕ ОБРАЗЦЫ<sup>©</sup>**

Данная статья посвящена сравнению ранее действовавших норм о вознаграждении авторов служебных изобретений с относительно недавно принятыми. Автор предпринимает попытку обозначить их основные достоинства и недостатки, а также высказать свое мнение по данному вопросу и внести предложения по совершенствованию нормативных актов в указанной сфере.

04 июня 2014 года Правительство Российской Федерации приняло Постановление № 512, утвердившее Правила выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы [17]. Правила устанавливают размер и порядок выплаты авторского вознаграждения работникам и применяются, если соответствующие вопросы не решены в трудовом договоре. Указанные Правила вступили в силу с 01 октября 2014 года. С этого момента утратили силу положения советского законодательства, а именно: пункты 1, 3 ст. 32, статьи 33, 34 Закона СССР «Об изобретениях в СССР» [16], п. 3 ст. 2, пункты 1, 3 ст. 22, ст. 23 Закона СССР «О промышленных образцах» [15]. Указанные нормы действовали на территории РФ в соответствии со ст. 12 Федерального закона «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» [14] до принятия законодательных актов РФ о развитии изобретательства и художественно-конструкторского творчества.

В абзаце 3 п. 4 ст. 1370 ГК РФ закреплено за работником право на получение вознаграждения. Выплата вознаграждения должна состояться в том случае, если работодатель оповестит работника о том, что он заинтересован в служебном изобретении. Между работником и работодателем должен быть заключен договор, в котором должен быть указан размер вознаграждения. Поэтому такой договор обязательно будет возмездным, в отличие от договоров об отчуждении исключительных прав и от лицензионных договоров, которые могут быть безвозмездными. Такое вознаграждение всегда выплачивается сверх заработной платы, так как служебное изобретение создается в связи со служебными обязанностями, а не в их пределах. Выплачивает такое вознаграждение всегда работодатель, независимо от того, кто является владельцем патента – сам работодатель или лицо, которому работодатель передал право на получение патента или произвел отчуждение исключительного патентного права.

Единственный случай, когда работодатель не обязан выплачивать работнику вознаграждение – когда он не получил патент на служебное изобретение по независящим от него причинам (например, отсутствие новизны). Эта норма прописана в абзаце 3 п. 4 ст. 1370 ГК РФ [8].

Если работник уведомил работодателя о создании им служебного изобретения, а работодатель в течение четырех месяцев после этого или не прореагировал на это уведомление, или прямо заявил работнику, что это изобретение его не интересует, то такое изобретение не перестает оставаться служебным: за работодателем сохраняется право в течение срока действия патента использовать это изобретение в собственном производстве на условиях простой (неисключительной) лицензии с выплатой патентообладателю вознаграждения (п. 4 ст. 1370 ГК РФ) [Там же]. Следовательно, за работодателем сохраняются определенные права на использование этого изобретения, но только в том случае, если на него будет получен патент.

В п. 4 ст. 1370 ГК РФ указывается, что работодатель вправе использовать такое запатентованное изобретение с выплатой вознаграждения патентообладателю, размер, условия и порядок выплаты которого определяются «договором между работником и работодателем» [Там же]. В указанной норме присутствует внутреннее противоречие: размер вознаграждения устанавливается договором между работником и работодателем, а само вознаграждение выплачивается патентообладателю, в то время как последний может быть не работником, а иным лицом. Может ли в таком случае патентообладатель потребовать выплатить ему вознаграждение

в большем размере в случаях, когда он не является работником, и, следовательно, договор, заключенный между работником и работодателем, для него не имеет юридической силы?

Э. П. Гаврилов считает, что для преодоления этого противоречия, необходимо считать, что в данном случае под патентообладателем понимается всегда только работник, получивший патент на служебное изобретение, и что именно он всегда имеет право на получение компенсации, даже если патент на такое служебное изобретение принадлежит не ему, а иному лицу [3]. Автор настоящей статьи согласен с мнением Э. П. Гаврилова, однако отмечает, что если в п. 4 ст. 1370 ГК РФ заменить слово «патентообладатель» на слово «работник», то возникнет другая проблема. В том случае, если патентообладатель утратит статус работника, то по закону (если такое изменение будет принято) он потеряет право на вознаграждение. Соответственно, необходимо под патентообладателем понимать только работника, даже если автор служебного изобретения статус работника в дальнейшем утратит.

В настоящее время вопрос о размере вознаграждения работника регулируется непосредственно работником и работодателем, руководствуясь принципом свободы договора. Вышеуказанные Правила применяются только в случае, когда стороны не пришли к соглашению по указанному вопросу. В действительности, работник и работодатель находятся в неравных условиях при заключении договора. Работа выполнена, а работник находится в подчинении у работодателя, который всегда найдет возможность заставить его подписать договор на своих условиях. Это означает, что работодатель в таком случае находится в более привилегированном положении, а работник является экономически более слабой стороной.

Как отмечалось выше, размер вознаграждения должен устанавливаться договором между работником и работодателем. При этом стороны руководствуются исключительно принципом свободы договора. Однако так было не всегда. Ранее в ст. 1370 ГК РФ было указано, что Правительство Российской Федерации вправе устанавливать минимальные ставки вознаграждения за служебное изобретение. Эта норма ныне со значительными изменениями содержится в п. 5 ст. 1246 ГК РФ: «Правительство Российской Федерации вправе устанавливать ставки, порядок и сроки выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы» [8]. Таким образом, законодатель фактически отошел от модели минимальных ставок и позволил сторонам самостоятельно определять свои права и обязанности. Подробнее об этом будет сказано ниже.

В ныне утратившей силу ст. 12 Федерального закона от 18 декабря 2006 года № 231-ФЗ «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» [14] говорилось о том, что в настоящее время должны применяться некоторые нормы советского законодательства о вознаграждении авторов служебных изобретений, а именно Закон СССР от 31 мая 1991 года № 2213-1 «Об изобретениях в СССР» [16]. В соответствии с п. 1 ст. 32 Закона СССР «Об изобретениях в СССР» *«Вознаграждение за использование изобретения в течение срока действия патента выплачивается автору на основе договора работодателем, получившим патент в соответствии с пунктом 2 статьи 4 настоящего Закона, или его правопреемником в размере не менее 15 процентов прибыли (соответствующей части дохода), ежегодно получаемой патентообладателем от его использования, а также не менее 20 процентов выручки от продажи лицензии без ограничения максимального размера вознаграждения.»*

*Вознаграждение за использование изобретения, полезный эффект от которого не выражается в прибыли или доходе, выплачивается автору в размере не менее 2 процентов от доли себестоимости продукции (работ и услуг), приходящейся на данное изобретение.*

*Величина процента определяется предприятием по соглашению с автором»* [Там же].

Поощрительное вознаграждение выплачивалось автору-работнику в течение месяца с даты получения работодателем патента. Вознаграждение за использование служебного объекта промышленной собственности выплачивалось не позднее трех месяцев после истечения каждого года, в котором использовалось изобретение, и не позднее трех месяцев с момента поступления выручки от продажи лицензии.

Кроме того, лицам, содействующим созданию и использованию служебного объекта патентного права также было положено вознаграждение. Оно выплачивалось в течение трех лет с даты использования изобретения.

Также предусматривалась ответственность за несвоевременную выплату вознаграждения в размере 0,04% от суммы вознаграждения за каждый день просрочки.

По мнению автора настоящей статьи, указанные нормы (если не принимать во внимание размер вознаграждения, который был, возможно, слишком высок и достаточно обременителен для работодателя) были достаточно удачны и полезны, поскольку гарантировали автору служебного изобретения минимальный размер вознаграждения и являлись своего рода защитой работника от произвола со стороны работодателя.

Однако правоприменительная практика по этому вопросу была противоречива. Как отмечает Э. П. Гаврилов, эти минимальные ставки применялись только тогда, когда между работником и работодателем не заключен договор. Из императивных норм они превратились в диспозитивные нормы, которые могут быть изменены договором [3]. К сожалению, хоть и не всегда, это утверждение подтверждается.

Так, например, 26 апреля 2012 года Первомайский районный суд г. Омска, рассмотрев иск С.В.И. к ФГБОУ ВПО «Омский государственный технический университет» о взыскании авторского вознаграждения за служебные изобретения «Устройство для защиты электродвигателя», «Устройство для заготовки кормов», вынес решение об отказе в удовлетворении исковых требований, обосновав это следующим образом. В соответствии с пунктом 2.4 дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося его неотъемлемой частью, к обязанностям Университета в области охраны интеллектуальной собственности ОмГТУ отнесена выплата авторам вознаграждения при получении патента на служебное изобретение, полезную

модель, промышленный образец в соответствии со ст. 1370 ГК РФ. Размер вознаграждения и порядок его выплаты определяется в соответствии с действующей в ОмГТУ системой стимулирующих доплат и премиальных выплат. Не согласившись с решением суда первой инстанции, истец подал апелляционную жалобу. Омский областной суд вынес определение 27 июня 2012 г. по делу № 33-3772/2012 об оставлении решения суда первой инстанции без изменения, мотивировав это, в частности, следующим: «...в настоящее время могут применяться некоторые нормы прежнего советского законодательства о вознаграждении авторов служебных изобретений, в частности о минимальных размерах вознаграждения, только в том случае, когда стороны не заключили соответствующий договор» [1].

Впрочем, имела место и другая правоприменительная практика по данному вопросу. Так например, Заводской районный суд г. Кемерово Кемеровской области от 11 июля 2012 года, рассмотрев гражданское дело по иску Г. к Открытому акционерному обществу «ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат» о выплате авторского (поощрительного) вознаграждения за созданные служебные изобретения в связи с его трудовыми обязанностями, вынес решение об удовлетворении исковых требований, мотивировав это тем, что заключенный договор между Г. и ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК» существенно ухудшает положение истца по сравнению с установленными и гарантированными законом размерами поощрительного вознаграждения и сроками выплаты. Не согласившись с решением, ответчик обжаловал его в апелляционном порядке. Рассмотрев апелляционную жалобу, Кемеровский областной суд не нашел оснований для отмены решения нижестоящего суда. В Определении от 23 октября 2012 г. № 33-10453 суд рассматривает эти нормы как императивные. Согласно указанному определению, условия договора существенно ухудшают положение автора по сравнению с установленными и гарантированными законом размерами поощрительного вознаграждения и сроками выплаты, поэтому подлежит применению положение Закона СССР «Об изобретениях в СССР», в соответствии с которым автору изобретения гарантировано не менее 15% прибыли (соответствующей части дохода), ежегодно получаемой патентообладателем от его использования. Свыше 15% может быть урегулировано договором между автором и патентообладателем [18].

Постановление Правительства России от 04 июня 2014 года № 512, утвердившее Правила выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы [17], достаточно четко определило размер причитающего автору вознаграждения. В соответствии с п. 2 указанных Правил *«За создание служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца вознаграждение должно составлять 30 процентов средней заработной платы работника, являющегося автором служебного изобретения, за последние 12 календарных месяцев и 20 процентов средней заработной платы работника, являющегося автором служебной полезной модели, служебного промышленного образца, за последние 12 календарных месяцев, которая исчисляется на дату подачи работодателем заявки на получение патента на такое изобретение, полезную модель, промышленный образец, либо на день принятия им решения о сохранении информации о них в тайне, либо на день передачи работодателем права на получение патента другому лицу»* [Там же]. Кроме того, регламентируются сроки выплаты вознаграждения: *«Указанная выплата в зависимости от оснований возникновения права работника на вознаграждение осуществляется работодателем одновременно не позднее 2 месяцев со дня получения работодателем патента на служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец, либо со дня принятия им решения о сохранении информации о них в тайне, либо со дня передачи работодателем права на получение патента другому лицу, либо не позднее 18 месяцев с даты подачи заявки на получение патента на такие изобретение, полезную модель, промышленный образец в случае, если работодатель не получил патент по поданной им заявке по зависящим от него причинам»* [Там же].

Пункт 3 урегулировал также вопрос выплаты вознаграждения за использование служебного объекта патентного права: *«За использование работодателем служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца работнику, являющемуся их автором, выплачивается вознаграждение в размере его средней заработной платы за последние 12 календарных месяцев, в которых такие изобретение, полезная модель, промышленный образец были использованы.*

*Вознаграждение выплачивается в течение месяца после истечения каждых 12 календарных месяцев, в которых использовались такие изобретение, полезная модель, промышленный образец»* [Там же].

Таким образом, работодатель обязан выплачивать работнику вознаграждение за использование служебного объекта промышленной собственности. В данном случае не имеет значения получение патента на такой объект, поскольку будет учитываться его фактическое использование работодателем уже после того, как был создан указанный объект.

Пункт 4 указанных Правил также четко устанавливает обязанность работодателя выплатить работнику вознаграждение, если права на служебный объект патентного права переданы по лицензионному договору: *«В случае предоставления работодателем иному лицу права использования служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца по лицензионному договору работнику, являющемуся их автором, выплачивается вознаграждение в размере 10 процентов суммы обусловленного лицензионным договором вознаграждения.*

*Выплата вознаграждения работнику, являющемуся автором таких изобретения, полезной модели, промышленного образца, осуществляется работодателем в течение месяца со дня получения им вознаграждения, обусловленного лицензионным договором, или части такого вознаграждения в случае, если лицензионным договором предусмотрена выплата в форме фиксированных разовых или периодических платежей, процентных отчислений от дохода (выручки) либо в иной форме»* [Там же].

Пункт 5 данных Правил также урегулировал вопрос выплаты вознаграждения, если права на служебный объект патентного права передаются иному лицу: *«В случае передачи работодателем иному лицу права на получение патента или исключительного права на служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец по договору о передаче права на получение патента или договору об отчуждении исключительного права работнику, являющемуся автором таких изобретения, полезной модели, промышленного образца, выплачивается вознаграждение в размере 15 процентов предусмотренного договором вознаграждения в течение месяца со дня получения работодателем указанного вознаграждения»* [Там же]. Из этого следует, что если работодатель будет получать сумму по указанным видам договоров частями, у него возникает обязанность выплатить работнику данное вознаграждение при получении любой части данной суммы.

Удачной, на первый взгляд, является норма п. 6 Правил: *«В случае если служебное изобретение, служебная полезная модель, служебный промышленный образец были созданы совместным творческим трудом нескольких работников, являющихся соавторами таких изобретения, полезной модели, промышленного образца, вознаграждение в случаях, предусмотренных пунктами 4 и 5 настоящих Правил, распределяется между ними поровну, если соглашением между такими работниками не предусмотрено иное»* [Там же]. Из указанного положения следует, что государство предоставляет соавторам самостоятельно решать вопрос о размере причитающегося им вознаграждения. К тому же, дополнительно установлена обязанность работодателя выплатить вознаграждение всем соавторам.

Кроме того, несомненным плюсом является положение п. 7, в соответствии с которым *«в случае прекращения трудовых отношений между работником, являющимся автором служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца, и работодателем обязанность работодателя осуществлять выплату вознаграждения сохраняется»* [Там же]. Указанная норма, по мнению автора настоящей статьи, является дополнительным доказательством того, что вопросы выплаты вознаграждения относятся к сфере не трудового, а гражданского права.

На первый взгляд, указанные нормы являются относительно удачными, поскольку они достаточно четко урегулировали вопросы размера и выплаты вознаграждения.

Однако принятие этих Правил породило ряд иных проблем. В частности, в соответствии с п. 1 указанных Правил, *«Действие настоящих Правил не распространяется на случаи заключения работодателем и работником договора, устанавливающего размер, условия и порядок выплаты вознаграждения»* [Там же]. Это означает, что ставки, установленные указанными Правилами, фактически носят рекомендательный характер. Более того, эти Правила моделируют ситуацию, при которой заключение договора между работником и работодателем вообще необязательно. Все это означает, что категория минимальных ставок, которые гарантировались государством, исчезла. На смену ей пришел принцип свободы договора.

Кроме того, указанные Правила обладают рядом иных недостатков:

1. Привязка размера вознаграждения к размеру заработной платы авторов за последние 12 календарных месяцев в случае, если служебное изобретение создавалось творческим трудом нескольких работников, порождает проблему дискриминации соавторов по должностному признаку. Действительно, согласно этим Правилам (если конечно их положения вообще будут применяться), тот соавтор, который занимает более высокую должность по сравнению с другими, как правило, будет получать вознаграждение в большем размере, поскольку более высокая должность предполагает более высокий размер заработной платы. Такая же проблема имеет место и при выплате вознаграждения за использование служебных изобретений. По мнению автора настоящей статьи, вопрос размера вознаграждения в этой части не проработан. Привязка размера вознаграждения к должности является несправедливой и необоснованной.

Кроме того, Правила совершенно не освещают случаи смешанного состава соавторов, когда привлекаются специалисты из сторонних предприятий. Как известно, уровень зарплаты в различных организациях может сильно различаться. А размер вознаграждения неразрывно связан, согласно этим Правилам, именно с размером заработной платы работника. Поэтому установление размера вознаграждения таким работникам будет доставлять проблемы бухгалтерам. Кроме того, вознаграждение, как отмечалось выше, необходимо выплачивать каждому из соавторов. Все это впоследствии приведет к увеличению числа соавторов, а это в свою очередь создаст серьезные проблемы для работодателя, который должен оплатить их труд.

Необходимо также отметить, что Правила при установлении размера вознаграждения за использование служебного изобретения совершенно не учитывают степень его сложности. Происходит фактическое уравнение между собой создателей технически простых и сложных объектов патентного права, а также совершенно не учитывается разница при создании изобретения для разового и серийного производства. Данная проблема, по мнению автора, негативно воздействует на изобретательскую активность.

2. Указанными Правилами введены понижающие коэффициенты – 0,3 для служебных изобретений и 0,2 для служебных полезных моделей и служебных промышленных образцов. По мнению некоторых исследователей, совпадающему с мнением автора настоящей статьи, это может повлечь резкое снижение изобретательской активности.

3. Указанные Правила имеют серьезный пробел в вопросе о регулировании выплаты вознаграждения лицам, прекратившим с работодателем трудовые отношения. В частности, если автор на момент получения патента на служебное изобретение не работает на предприятии более 12 месяцев, его зарплата равняется нулю. В Правилах не содержится ничего о том, как рассчитать вознаграждение в этом случае.

4. Удачная на первый взгляд норма о выплате вознаграждения каждому из соавторов может породить проблему лжесоавторства, т.е. приписывания авторства людям, которые не имеют никакого отношения

к созданию служебного изобретения. Данная проблема ставит в невыгодное положение работодателя. Ему, в свою очередь, становится выгодно заключить соглашение, устанавливающее меньший уровень вознаграждения. Э. П. Гаврилов также предполагает, что в этом случае работодателю вообще будет выгоднее отказаться от получения патента, поскольку он в любом случае сможет использовать такой объект в собственном производстве, согласно правилам п. 4 ст. 1370 ГК РФ [5].

5. Нет никаких указаний о том, каким способом необходимо распределять между соавторами вознаграждение за создание служебного объекта патентного права и вознаграждение за использование работодателем такого объекта. По смыслу норм п. 2 и п. 3 Правил выделение долей отдельным соавторам невозможно. Э. П. Гаврилов делает вывод, что вознаграждение за создание и использование служебного объекта патентного права должно выплачиваться каждому соавтору [Там же].

6. Настоящие Правила не предусматривают ответственности работодателя за несвоевременную выплату вознаграждения. По-видимому, в этом случае необходимо руководствоваться нормами части первой ГК РФ, а именно: ст. 405 ГК РФ – просрочка исполнения обязательства, ст. 395 ГК РФ – проценты за пользование чужими денежными средствами [7]. Эти нормы можно применять как при выплате вознаграждения за создание служебного изобретения, так и при выплате вознаграждения за использование такого объекта промышленной собственности, а также при выдаче лицензии или отчуждении права на получение патента.

7. Принятие указанных Правил привело к упразднению такой категории лиц, как содействующие созданию и использованию. Данный факт, скорее всего, значительно снизит изобретательскую активность на предприятии, поскольку многие работники просто не будут заинтересованы в содействии созданию служебного изобретения, ведь отныне им не положено никакого вознаграждения. Кроме того, необходимо отметить, что зачастую создание изобретения зависит от уровня квалификации различных технологических служб на предприятии, который нередко является достаточно низким. А как отмечалось выше, за содействие созданию служебного изобретения никакого вознаграждения не положено. Это означает, что отныне отсутствует дополнительный стимул для повышения квалификации указанных служб. Также необходимо обратить внимание на то, что многие служебные объекты патентного права, созданные на предприятии, могут просто не найти применения. А это невыгодно как работнику, желающему получить вознаграждение, так и работодателю, который, как правило, заинтересован в получении прибыли от использования служебного изобретения.

8. Размер вознаграждения за создание служебных объектов патентного права дифференцируется по видам таких объектов. В этой на первый взгляд достаточно логичной норме есть один недочет. Как известно, работодатель может сохранить информацию о служебном объекте патентного права в тайне. Но в этом случае возникает проблема – кто будет квалифицировать такой объект как служебное изобретение или как полезную модель? Ответа на этот вопрос нет. Соответственно, при реализации этих норм будет возникать также проблема исчисления вознаграждения.

Необходимо также отметить, что на момент принятия Постановления № 512, утвердившего вышеуказанные Правила, действовала редакция п. 5 ст. 1246 ГК РФ, в соответствии с которой Правительство РФ устанавливало минимальные ставки. В указанном Постановлении прямо сказано, что оно принимается в соответствии именно с этой нормой. Однако принятые Правила не содержат ни слова о минимальных ставках, а наоборот, ими установлены твердые ставки. Как известно, Постановления Правительства РФ являются подзаконными актами, т.е. должны соответствовать действующему законодательству. Но на момент принятия, как отмечалось выше, действовала норма, противоречившая данному Постановлению. Это означает, что Правительство РФ нарушило закон, поскольку при принятии вышеуказанного Постановления могло опираться только на действующие нормы.

Все это, по мнению автора настоящей статьи, свидетельствует о достаточно серьезных недоработках в указанной сфере, а также об ухудшении правового положения авторов служебных изобретений по сравнению с тем, какое было установлено ранее действовавшим законодательством. Отныне каких-либо минимальных гарантий прав авторов на получение вознаграждения не существует. Минимальный размер вознаграждения отменен, на смену ему пришел принцип свободы договора.

Скорее всего, указанные Правила на практике будут применяться редко. Работодатели будут заключать с работниками договоры, которые установят совершенно иной порядок, размер и условия выплаты вознаграждения, причем работник, как отмечалось выше, окажется в заведомо проигрышном положении, поскольку у работодателя есть дополнительные рычаги давления на подчиненного.

Из всего вышесказанного, по мнению автора настоящей статьи, следует, что указанные изменения в данной сфере значительно ухудшают положение работника. Чтобы окончательно не похоронить в общем-то достаточно неплохую идею, в соответствии с которой создавались эти Правила, а также хоть каким-нибудь образом поддержать изобретательскую активность работника, автор настоящей статьи предлагает вернуться к категории минимальных ставок вознаграждения, гарантируемых государством. Соответственно, необходимо внести изменение в п. 5 ст. 1246 ГК РФ [8]: «Правительство Российской Федерации устанавливает минимальные ставки, порядок и сроки выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы». Из указанного пункта данной статьи автор настоящей статьи считает необходимым исключить следующую норму: «Данные ставки, порядок и сроки применяются в случае, если работодатель и работник не заключили договор, устанавливающий размер, условия и порядок выплаты вознаграждения за служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец». Целесообразно также внести изменение в п. 4 ст. 1370 ГК РФ, дополнив его абзацем следующего содержания: *Размер вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные*

*промышленные образцы не может быть ниже размера минимальных ставок, устанавливаемых федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.*

Поскольку Постановление Правительства РФ и вышеуказанные Правила являются подзаконными актами, после внесения изменений в ГК РФ необходимо будет внести изменения и в них. Из п. 1 Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы должен быть исключен абзац 2 как не соответствующий требованиям закона, согласно которому «действие настоящих Правил не распространяется на случаи заключения работодателем и работником договора, устанавливающего размер, условия и порядок выплаты вознаграждения» [17]. Также, несмотря на указанные выше недостатки, автор настоящей статьи считает необходимым включить в п. 1 Правил норму о том, что ими устанавливается минимальный размер ставок за создание и использование служебного объекта промышленной собственности: «Настоящие Правила устанавливают *минимальные размеры, а также* порядок выплаты вознаграждения, выплачиваемого авторам служебных изобретений, служебных полезных моделей, служебных промышленных образцов (далее – вознаграждение)».

#### *Список литературы*

1. **Апелляционное определение Омского областного суда от 27 июня 2012 г. по делу № 33-3772/2012** [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=524131> (дата обращения: 15.07.2015).
2. **Гаврилов Э. П.** О служебных изобретениях. Часть I // Патенты и лицензии. 2011. № 9. С. 2-14.
3. **Гаврилов Э. П.** О служебных изобретениях. Часть II // Патенты и лицензии. 2011. № 10. С. 3-10.
4. **Гаврилов Э. П.** Права на служебные результаты интеллектуальной деятельности и секреты производства // Хозяйство и право. 2007. № 10. С. 105-118.
5. **Гаврилов Э. П.** Право на вознаграждение за служебные объекты патентного права // Патенты и лицензии. Интеллектуальные права. 2014. № 10. С. 19-28.
6. **Гаврилов Э. П., Городов О. А., Гришаев С. П. и др.** Комментарий к Гражданскому кодексу РФ (постатейный). Часть четвертая. М.: ТК «Велби»; Проспект, 2007. 784 с.
7. **Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ). Часть 1** от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗРФ). 1994. № 32. Ст. 3301.
8. **Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ). Часть 4** от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ // СЗРФ. 2006. № 52. Ч. 1. Ст. 5496.
9. **Дозорцев В. А.** Интеллектуальные права: Понятие. Система. Задачи кодификации: сборник статей. М.: Статут, 2005. 416 с.
10. **Еременко В. И.** О правовой охране традиционных для Российской Федерации объектов интеллектуальной собственности // Законодательство и экономика. 2011. № 3. С. 46-50.
11. **Еременко В. И.** О служебном изобретательстве в соответствии с частью четвертой ГК РФ // Адвокат. 2008. № 7. С. 33-39.
12. **Казьмина С. А.** Служебные изобретения: конфликт и баланс интересов: система правовой охраны изобретений на предприятии. М.: ИНИЦ «Патент», 2010. 184 с.
13. **Крупко С. И.** Институт служебных изобретений. Новеллы и проблемы правового регулирования // Интеллектуальная собственность в России и ЕС: правовые проблемы: сборник статей / под ред. М. М. Богуславского и А. Г. Светланова. М.: Волтерс Клувер, 2008. С. 134-183.
14. **О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации:** Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. № 231-ФЗ (ред. от 29.12.2014 г.) // СЗРФ. 2006. № 52. Ч. 1. Ст. 5497.
15. **О промышленных образцах:** Закон СССР от 10 июля 1991 г. № 2328-1 // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1991. № 32. Ст. 909.
16. **Об изобретениях в СССР:** Закон СССР от 31 мая 1991 г. № 2213-1 // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1991. № 25. Ст. 703.
17. **Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы:** Постановление Правительства Российской Федерации от 04 июня 2014 г. № 512 // СЗРФ. 2014. № 23. Ст. 2998.
18. **Определение Кемеровского областного суда от 23 октября 2012 г. по делу № 33-10453** [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=462016> (дата обращения: 15.07.2015).
19. **Сергеев А. П.** Право интеллектуальной собственности в Российской Федерации. М.: Теис, 1996. 704 с.
20. **Сударников С. А.** Право интеллектуальной собственности: учебник. М.: Проспект, 2010. 368 с.

#### **COMPENSATION FOR EMPLOYEE INVENTOR IN THE LIGHT OF THE ADOPTION OF THE REGULATIONS ON COMPENSATION FOR EMPLOYEE INVENTIONS, USEFUL MODELS, INDUSTRIAL DESIGNS**

**Naumov Roman Mikhailovich**  
*Russian State Academy of Intellectual Property*  
*kapitan900088@mail.ru*

The article aims to analyze modern provisions on compensation for employee inventors in the Russian Federation. This theme is relevant taking into account the enactment of the Regulations on Compensation for Employee Inventions, Useful Models, Industrial Designs. In legal regulation they abandoned the minimum level of compensation guaranteed to the author by the state. It was replaced by the principle of freedom of contract. The paper makes comparison of the earlier norms with the modern ones and concludes on the necessity to return to the category of minimum rates.

*Key words and phrases:* compensation for employee invention; Resolution of the Government № 512 of 04.06.2014; Regulations on Compensation for Employee Inventions, Useful Models, Industrial Designs; minimum rates.