

Наумов Роман Михайлович

**СООТНОШЕНИЕ ГРАЖДАНСКОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА В СФЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНЫХ ИЗОБРЕТЕНИЙ**

Статья посвящена анализу соотношения гражданского и трудового права в сфере служебных изобретений в Российской Федерации. Данная тема является актуальной для изучения, поскольку уже много лет не утихает спор - какая отрасль права является главенствующей в регулировании отношений в указанной сфере? От ответа на этот вопрос зависит то, как будет осуществляться в ней правовое регулирование. Проведя исследование, автор приходит к выводу, что данные правоотношения осложнены трудовым элементом, но при этом главенствующую роль играет гражданское право.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/3/2015/9-1/34.html](http://www.gramota.net/materials/3/2015/9-1/34.html)

Источник

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

Тамбов: Грамота, 2015. № 9 (59): в 2-х ч. Ч. I. С. 122-126. 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/3/2015/9-1/](http://www.gramota.net/materials/3/2015/9-1/)

**© 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 соотношения гражданского и трудового права в сфере служебных изобретений в Российской Федерации. Данная тема является актуальной для изучения, поскольку уже много лет не утихает спор – какая отрасль права является главенствующей в регулировании отношений в указанной сфере? От ответа на этот вопрос зависит то, как будет осуществляться в ней правовое регулирование. Проведя исследование, автор приходит к выводу, что данные правоотношения осложнены трудовым элементом, но при этом главенствующую роль играет гражданское право.*

*Ключевые слова и фразы:* служебные изобретения; работник; работодатель; трудовое право; гражданское право; трудовые отношения; патент.

**Наумов Роман Михайлович**

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

**СООТНОШЕНИЕ ГРАЖДАНСКОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА  
В СФЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНЫХ ИЗОБРЕТЕНИЙ<sup>©</sup>**

В Российской Федерации большая часть изобретений создается в связи с трудовыми обязанностями. Следовательно, правовой режим служебных изобретений является одним из важнейших вопросов патентного права. На текущий момент в связи с поставленными стратегическими задачами инновационного развития Российской Федерации, он требует к себе особо пристального внимания со стороны законодателя. Нормы института служебных изобретений должны служить стимулированию изобретателей и изобретательства в целом. В современных условиях значимость правовой проблематики в сфере правового регулирования служебных изобретений становится все более острой и актуальной. Правоотношения, в рамках которых создается и используется результат интеллектуальной деятельности, отличаются множественностью субъектов и многосложностью.

В соответствии со ст. 1370 ГК РФ изобретение является служебным, если оно создано автором в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя. Следовательно, для того, чтобы определить круг прав и обязанностей автора и работодателя, по заданию которого создается служебное изобретение, необходимо провести исследование соотношения норм гражданского и трудового права. Исследованию соотношения норм гражданского и трудового права были посвящены работы таких ученых как Э. П. Гаврилов, С. А. Казьмина, В. И. Еременко, С. И. Крупко и др.

Но непосредственно перед тем, как приступить к анализу, автор считает необходимым дать характеристику указанным отношениям в контексте трудового права, определить основные признаки, которыми обладают данные отношения и их субъекты. Для этого необходимо обратиться к нормам трудового законодательства. Согласно ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) трудовой договор определяется как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять предусмотренную этим соглашением трудовую функцию. В тот момент, когда работодатель и работник заключают между собой трудовой договор, возникают между ними и трудовые правоотношения. Соответственно, субъектами данных правоотношений являются работодатель и работник.

Закрепление трудовых правоотношений согласно ТК РФ происходит следующим образом. На основании ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается только в письменной форме. Далее прием на работу оформляется путем издания на основании заключенного трудового договора приказа (распоряжения) работодателя. С оформленным приказом (распоряжением) работника знакомят под расписку в трехдневный срок (ст. 68 ТК РФ). Однако ст. 67 ТК РФ дает возможность считать моментом заключения трудового договора момент фактического допущения к работе, даже если оформление на работу не было надлежащим образом оформлено.

Трудовой кодекс РФ дает определение трудовой функции как работы по должности (в соответствии со штатным расписанием), профессии, специальности (с указанием квалификации) (ст. 57 ТК РФ). Трудовая функция может иметь и вид конкретной вменяемой в обязанности работнику работы. Норма ст. 60 ТК РФ запрещает работодателю возлагать на работника выполнение работы, которая не зафиксирована трудовым договором, а значит не входит в его трудовую функцию.

По мнению В. И. Еременко, в трудовой договор, понятие которого раскрыто в ст. 56 ТК РФ, должно быть включено условие об осуществлении работником изобретательской или иной творческой деятельности, входящей в его трудовые обязанности [10].

Дополнительная работа по другой профессии (должности) может быть поручена работнику только с его письменного согласия, причем за дополнительную плату (ст. 60.2 ТК РФ) [5].

В соответствии с п. 1 ст. 1370 ГК РФ изобретение признается служебным, если оно было создано в связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей. Соответственно, такое изобретение создается в рамках рабочего времени. Трудовой кодекс РФ в ст. 91 дает определение рабочему времени. Согласно этой норме

рабочим временем признается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В соответствии со ст. 20 ТК РФ работником признается физическое лицо, которое вступило с работодателем в трудовые отношения. Нормой ст. 63 ТК РФ установлено, что вступить с работодателем в трудовые отношения может только лицо, которое достигло шестнадцатилетнего возраста. Работодателем может быть и физическое, и юридическое лицо (организация), которое вступило в трудовые отношения с работником.

Чтобы приобрести статус работника и вступить в трудовые отношения с работодателем, физическое лицо должно обладать трудовой правосубъектностью.

Существуют ограничения по вступлению в трудовые отношения, которые закреплены на законодательном уровне. Например, в некоторых случаях физическое лицо может вступить в трудовые отношения только при условии достижения им восемнадцатилетнего возраста. Это касается, например, граждан, которые оформляются на работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

Автором служебного изобретения считается работник, который создал этот объект интеллектуальной собственности только в рамках трудовых обязанностей или в порядке конкретного служебного поручения. Трудовое совершеннолетие для физического лица наступает с достижением им шестнадцати лет. В этот момент лицо приобретает трудовые права и обязанности. Как субъект трудового права работник всегда выступает только в личном качестве. Это означает, что трудовая правосубъектность является и трудовой правоспособностью. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет [1].

Трудовой договор также имеет право заключать учащийся, но при условии, что на момент заключения такого соглашения он достиг возраста 14 лет, а также если на то имеется согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. В этом случае договор должен быть направлен на выполнение в свободное от учебы время легкого труда, который не может причинить вреда здоровью гражданина, и не нарушит процесс его обучения. Кроме того, в соответствии со ст. 63 ТК РФ, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Таким образом, трудовое законодательство не устанавливает нижнего предела для заключения договора (на практике нередки случаи, когда исполнителями выступают дети 5-6 лет). Тем не менее, трудовой договор все равно заключается именно с самими несовершеннолетними, а родители (опекуны, усыновители) и органы опеки и попечительства имеют право только дать согласие на заключение договора, либо отказать в этом.

Право гражданина работать не может быть ограничено за исключением случаев установления в законе предельного возраста для определенных видов работ. В частности, предельный возраст для нахождения на должности гражданской службы установлен в 60 лет с возможностью продления срока службы не свыше чем до достижения работником возраста 65 лет (ст. 25.1 Федерального закона РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации») [15].

Кроме возрастного критерия трудовую правосубъектность гражданина определяет еще и волевой критерий. Наличие этого критерия характеризует состояние волевой способности к трудовой и предпринимательской деятельности. Граждане, признанные по суду недееспособными, не могут быть субъектами трудового права [1]. Но при этом недееспособные субъекты могут стать авторами объектов интеллектуальной собственности. Однако недееспособный гражданин не может заключить трудовой договор. Если такое соглашение все же будет заключено, то оно будет считаться недействительным. Из этого следует, что участвовать в трудовых отношениях как субъект этих отношений такое лицо не может.

Исходя из вышеизложенного, автором служебного изобретения, созданного во время исполнения им служебного задания, является физическое лицо, достигшее четырнадцатилетнего возраста, либо не достигшее указанного возраста в случае заключения с этим лицом трудового договора в соответствии с требованиями трудового законодательства, при условии создания такого объекта творческим трудом автора, в рабочее время и в пределах его трудовых обязанностей.

Правовой режим служебных объектов патентного права определяет правовое положение авторов этих объектов интеллектуальной собственности. Содержание правоотношений, возникающих в связи с созданием такого объекта, изменяется, если этот объект патентного права не будет признан служебным. Права и обязанности автора и лица, по заданию которого или по договору с которым создан объект интеллектуальной собственности, кардинально отличаются от прав и обязанностей работника-автора служебного изобретения, и работодателя, по договору с которым или по заданию которого был достигнут этот результат. Следовательно, для успешной правовой охраны, необходимо определить факт создания именно служебного изобретения.

По мнению некоторых исследователей, чтобы квалифицировать статус изобретения в качестве служебного, в трудовом договоре необходимо указать обязанность работника по созданию такого изобретения. Это же должно быть закреплено в изложенных предметно должностных обязанностях, в письменном приказе о принятии на работу, с которым работник должен быть ознакомлен, в должностной инструкции и т.д. Иначе работник может претендовать на то, что это изобретение создано им по собственной инициативе и в нерабочее время.

С вышеуказанным мнением автор настоящей статьи не согласен. Обязать работника создать изобретение невозможно, и вот почему. Как отмечалось выше, изобретение признается служебным, если оно было создано в связи с выполнением работником своих трудовых обязанностей. Слово «в связи» означает, что создание изобретения не может входить в трудовые обязанности. Создание изобретения – творческий процесс, результат которого предсказать сложно. Соответственно, характер работы должен быть именно творческим. То есть если, например, дворник создаст изобретение, используя при этом материалы и средства работодателя, такое изобретение не будет считаться служебным, поскольку характер работы дворника творческим не является. Это означает, что в трудовых обязанностях работника обязательно должен присутствовать творческий элемент. В трудовые обязанности работника должна быть вменена деятельность, которая имеет творческий характер, и в результате исполнения которой можно ожидать создания изобретения. К тому же эта творческая деятельность должна быть закреплена в трудовом договоре, должностной инструкции или другом локально-нормативном акте, или путем оформления отдельного служебного задания.

Одним из условий патентоспособности изобретения является новизна, то есть оно должно быть неизвестно из уровня техники. Еще одним условием патентоспособности является изобретательский уровень, в соответствии с которым изобретение не должно следовать явным образом из уровня техники. Все это, по мнению автора настоящей статьи, говорит о том, что создание изобретения – неожиданный факт. Из этого следует, что обязать изобрести невозможно. Соответственно, включение в трудовой договор обязанности по созданию служебного изобретения не имеет юридической силы. Из всего вышесказанного, по мнению автора настоящей статьи, следует, что указанные отношения не могут регулироваться исключительно трудовым правом, а имеют смешанную правовую природу.

Проведенные исследования в данной сфере говорят о том, что мнения ученых по этому вопросу часто не совпадают.

Исследователи в своих работах говорят о том, что характерными признаками трудовых отношений являются определенные особенности. Во-первых, трудовые отношения возникают в тот момент, когда работники включаются в деятельность определенного предприятия, учреждения, хозяйства. Во-вторых, основа этих отношений – труд – совершается в рамках определенного предприятия, учреждения, хозяйства, а, значит, и в условиях установленного внутреннего трудового распорядка [17].

С. А. Казьмина считает, что, так как между работником и работодателем существуют трудовые отношения, то служебные изобретения в большей степени регулируются трудовым правом [12].

Более категоричный вывод делает В. И. Еременко. По его мнению, отношения между работодателем и работником по поводу служебного изобретения относятся только к трудовым правоотношениям [10].

Э. П. Гаврилов говорит о том, что невозможность включения в служебные функции работника обязанности создания изобретения, указывает на гражданско-правовую природу правоотношений, возникающих в сфере создания и использования служебных изобретений. Трудовое право не регулирует этих правоотношений, так как оно регулирует только взаимоотношения, которые входят в трудовые обязанности работника. Создание служебного изобретения никогда не может считаться трудовой функцией работника. Это положение базируется на том, что любое патентоспособное изобретение должно обладать изобретательским уровнем, быть неочевидным, неожиданным для специалиста. Поэтому создание любого изобретения – прорыв в новое, неизведанное. Вот почему создание изобретения – всегда выход за пределы трудовой функции. Никогда и ни в коем случае работнику не может быть объявлено дисциплинарное взыскание за несозданное изобретение [3].

Автор настоящей статьи с приведенными выше мнениями исследователей согласен лишь отчасти. Возникновение правового режима служебных изобретений невозможно без участия трудового права, поскольку, как отмечалось выше, для возникновения указанного режима необходимо наличие трудовых отношений, иначе изобретение не будет признано служебным. В то же время необходимо согласиться с мнением Э. П. Гаврилова, что создание изобретения не может быть включено в трудовую функцию работника, а является выходом за ее пределы, поскольку, по мнению автора настоящей статьи, обязать изобрести невозможно. Это позволяет утверждать, что природа данных отношений не является только трудовой или только гражданско-правовой. Более подробно об этом будет сказано ниже.

К схожим выводам приходит С. И. Крупко. По ее мнению, в соответствии с действующим законодательством в сфере служебных изобретений, наниматель и работник вступают как в трудовые, так и в гражданско-правовые отношения в связи с созданием и использованием служебного изобретения, что свидетельствует об их смешанной правовой природе [14].

Необходимо также отметить, что нет единого мнения и о правовой природе договоров, заключаемых в указанной сфере.

В. А. Дозорцев говорил, что гражданско-правовой договор, а не трудовой является основанием перехода прав к работодателю на созданный автором-работником служебный результат интеллектуальной деятельности. Поэтому в трудовой договор могут быть включены гражданско-правовые условия [8].

Э. П. Гаврилов отмечает, что в случае проявления работодателем заинтересованности к служебному изобретению, между ним и работником должен быть заключен договор, который по своей природе является гражданско-правовым, однако некоторые его условия могут содержаться в ранее заключенном трудовом договоре [5].

В. И. Еременко отмечает, что практика в этой сфере складывается своеобразная. Так, в п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что если возник спор по поводу неисполнения либо

ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя. Исследователь полагает, что такой подход не основан на законе, указывая, что трудовые отношения, как они определены в ст. 15 ТК РФ [10] – это отношения, основанные, в частности, на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

Также В. И. Еременко говорит о том, что трудовое право, в отличие от гражданского права, не основано на равенстве сторон и предполагает наличие с одной стороны, гарантий для работника, с другой стороны – жесткие правила внутреннего трудового распорядка и соответствующих условий трудового договора [Там же]. Поэтому он считает неуместным включение в трудовой договор гражданско-правовых положений, считает это «искусственной конструкцией».

Автор настоящей работы не согласен с приведенным выше мнением и считает, что смешанные договоры имеют право на существование. Это подтверждается тем, что на практике работодатель, принимая на работу человека, заключает с ним трудовой договор, включая в него условие о том, что все созданные работником при исполнении своих служебных обязанностей результаты интеллектуальной деятельности принадлежат работодателю.

В этой связи автор соглашается с позицией Д. В. Огородова, в соответствии с которой трудовые договоры, которые содержат условия о распределении прав между работником и работодателем на служебные объекты интеллектуальной собственности, являются примером полиотраслевых смешанных договоров. Ученый считает возможным включение в трудовой договор правил о распределении прав. Права и обязанности, порождаемые трудовым договором, не могут быть произвольно заменены на гражданско-правовые. С другой стороны, это не означает, что трудовой договор не может содержать условия гражданско-правового характера. С юридической точки зрения это два разных договора, но объединенные общей формой [16].

Кроме того, стороны имеют право урегулировать в договоре положения, которые законодательством определены как диспозитивные и могут быть изменены сторонами. Это возможно сделать, закрепив соответствующие условия в договоре между работником и работодателем.

По мнению Е. П. Габоян, допускается два варианта решения вопроса: закрепить такие положения в трудовом договоре (приложениях к нему) или заключить гражданско-правовой договор одновременно с трудовым [2, с. 57].

В. И. Еременко придерживается иной позиции, но также указывает на комплексный характер патентного законодательства, которое включает в себя нормы и административного, и трудового права [10].

В связи с этим представляется, что с целью урегулирования отношений, возникающих между работодателем и работником, создающим служебный объект патентного права, включение гражданско-правовых положений в трудовой договор является обоснованным.

Подводя итог проведенному исследованию, автор данной работы приходит к выводу о том, что правоотношения, возникающие при создании служебных изобретений, имеют смешанную правовую природу. Отношения, возникающие в сфере создания и использования служебных изобретений, не могут регулироваться нормами только трудового или только гражданского права. Регулирование указанных отношений в данном случае осуществляется посредством применения норм права различного характера. С одной стороны – это нормы гражданского права, которые регулируют использование соответствующего служебного изобретения. С другой стороны – это нормы трудового права, на основании которых работник создает служебное изобретение. При этом вопросы, которые связаны с выявлением служебных изобретений, оформлением прав на них и их охраной; использованием служебных изобретений; возникновением правовой ответственности субъектов; защитой прав субъектов в случае их нарушения или при возникновении угрозы их нарушения и т.д., трудовым правом не охватываются и относятся к сфере действия гражданского права. В свою очередь, трудовое право регламентирует вопросы организации труда, выполнения трудовой функции и т.д., которые связаны с отношениями по поводу служебных изобретений лишь косвенно. Это означает, что при регулировании отношений, возникающих в сфере служебного изобретательства, главенствующую роль играет гражданское право, но при этом указанные отношения осложнены трудовым элементом.

#### *Список литературы*

1. Бердычевский В. С., Акопов Д. Р., Сулейманова Г. В. Трудовое право: учебное пособие. Ростов н/Д, 2009. 512 с.
2. Габоян Е. П. Правовое регулирование отношений, возникающих в связи с созданием и использованием служебных объектов авторского и патентного права: дисс. ... к.ю.н. М., 2011. 190 с.
3. Гаврилов Э. П. О служебных изобретениях. Ч. I // Патенты и лицензии. 2011. № 9. С. 2-14.
4. Гаврилов Э. П. О служебных изобретениях. Ч. II // Патенты и лицензии. 2011. № 10. С. 3-9.
5. Гаврилов Э. П. Права на служебные результаты интеллектуальной деятельности и секреты производства // Хозяйство и право. 2007. № 10. С. 105-118.
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 (часть четвертая) от 18.12.2006 г. № 230-ФЗ // Собрание законодательства РФ (СЗРФ). 2006. № 52. Ч. 1. Ст. 5496.
8. Дозорцев В. А. Интеллектуальные права: Понятие. Система. Задачи кодификации: сборник статей. М.: Статут, 2005. 416 с.

9. **Еременко В. И.** О правовой охране традиционных для Российской Федерации объектов интеллектуальной собственности // Законодательство и экономика. 2011. № 3. С. 46-50.
10. **Еременко В. И.** О служебном изобретательстве в соответствии с частью четвертой ГК РФ // Адвокат. 2008. № 7. С. 33-39.
11. **Забегайло Л. А., Назарова И. А.** Актуальные вопросы разрешения споров, связанных с созданием и оформлением прав на служебные разработки // Юрист. 2010. № 2. С. 46-50.
12. **Казьмина С. А.** Правовое регулирование служебных изобретений в Российской Федерации: автореф. дисс. ... к.ю.н. М., 1997. 18 с.
13. **Казьмина С. А.** Служебные изобретения: конфликт и баланс интересов (система правовой охраны изобретений на предприятии). М.: ИНИЦ «Патент», 2010. 184 с.
14. **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.
15. **О государственной гражданской службе Российской Федерации:** Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014 г.) // Российская газета. 2004. 31 июля.
16. **Огородов Д. В.** Служебные объекты интеллектуальной собственности и смешанные договоры, заключаемые с работниками (соотношение гражданского и трудового права) // Коллегия. 2006. № 11. С. 18-22.
17. **Пашерстник А. Е.** Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во АН СССР, 1955. 231 с.
18. **Пиленко А. А.** Право изобретателя. М.: Статут, 2001. 779 с.
19. **Попов Р. М.** Служебные изобретения в Российской Федерации: проблемы и перспективы // Гражданин и право. М.: Новая правовая культура, 2012. № 8. С. 51-58.
20. **Сергеев А. П.** Право интеллектуальной собственности в Российской Федерации. М.: Теис, 1996. 704 с.
21. **Судариков С. А.** Право интеллектуальной собственности: учебник. М.: Проспект, 2010. 368 с.
22. **Трудовой кодекс Российской Федерации** от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СЗРФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

#### CORRELATION OF CIVIL AND LABOUR LAW IN THE SPHERE OF LEGAL REGULATION OF OFFICIAL INVENTIONS

**Naumov Roman Mikhailovich**

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

The article aims to analyze the correlation of civil and labour law in the sphere of official inventions in the Russian Federation. This problem is relevant since the dispute has been simmering for many years – what branch of law prevails in the regulation of relations in this sphere? From the answer to this question depends how legal regulation in the mentioned sphere will be implemented. Relying on the research findings the author concludes that these legal relationships are complicated by the labour law element but at the same time civil law dominates.

*Key words and phrases:* official inventions; employee; employer; labour law; civil law; labour relations; patent.

УДК 343.375

#### **Юридические науки**

*В статье рассматривается проблема уголовно-правовой охраны драгоценных металлов и драгоценных камней, обосновывается необходимость введения в действующий Уголовный кодекс Российской Федерации ст. 164-1, предусматривающей ответственность за хищения драгоценных металлов и драгоценных камней, поскольку отдельно выделенной статьи, предусматривающей уголовную ответственность за совершение указанного вида преступлений, в современном УК РФ нет. По мнению автора, это имеет существенное значение для учета указанных преступных деяний, их расследования и профилактики дальнейшей преступной деятельности в данной сфере.*

*Ключевые слова и фразы:* Уголовный кодекс РФ; драгоценные металлы и драгоценные камни; хищения; уголовная ответственность; ст. 164.1 «Хищение драгоценных металлов и природных драгоценных камней»; структура корыстной преступности.

**Никонович Сергей Леонидович**, к.ю.н., доцент

*Липецкий институт права и экономики  
trapezunt@yandex.ru*

#### **УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ОХРАНА ДРАГОЦЕННЫХ МЕТАЛЛОВ И ДРАГОЦЕННЫХ КАМНЕЙ В РОССИИ**®

Хищения драгоценных металлов и (или) драгоценных камней продолжают оставаться достаточно распространенным видом преступлений в регионах их добычи и обогащения (Урал, Восточная Сибирь, Приморский, Хабаровский и Красноярский края).