

УДК 001

DOI: 10.47813/dnit.2021.2.163-171

## К вопросу о балансе интересов обладателей прав на служебные результаты интеллектуальной деятельности

**Влада Владимировна Касулина\*, Илья Юрьевич Мартыненко**

Автономной некоммерческой организации высшего образования Белгородский университет кооперации, экономики и права, ул. Садовая, д. 116а, г. Белгород, Центральный федеральный округ, Белгородская область, 308023, Россия

\*E-mail: vlada.kasulina@yandex.ru

**Аннотация.** В настоящей статье рассмотрены основные особенности правового режима служебных результатов интеллектуальной деятельности. В заключении авторами сделан вывод о необходимости законодательно закрепить минимальные размеры вознаграждения за создание служебных результатов интеллектуальной деятельности, обязанность автора письменно уведомлять работодателя (заказчика) о создании служебного результата интеллектуальной деятельности и обязанность работодателя письменно уведомить автора об использовании служебного результата интеллектуальной деятельности, либо передаче исключительных прав на него третьим лицам, также о сохранении в тайне.

**Ключевые слова:** служебные результаты интеллектуальной деятельности, обладатели прав, трудовые обязанности, трудовые функции, трудовой договор, задание, рабочее место, материально-техническая база, минимальные размеры вознаграждения, уведомление о создании служебного РИД, уведомление об использовании служебного РИД

## On the balance of interests of right holders to official results of intellectual activity

**Vlada V. Kasulina\*, Ilya Yu. Martynenko**

Belgorod University of Cooperation, Economics & Law, 116a, Sadovaya Street, Belgorod, Russia, 308023

\*E-mail: vlada.kasulina@yandex.ru

**Abstract.** This article discusses the main features of the legal regime of service results of intellectual activity. The authors come to the conclusion that it is necessary to legislate the minimum amount of remuneration for the creation of official results of intellectual activity. The obligation of the author is to notify the employer (customer) in writing about the creation of the official result of intellectual activity and the obligation of the employer is to notify the author in writing about the use of the official result of intellectual activity, or the transfer of exclusive rights on it to third parties.

**Keywords:** official results of intellectual activity, holders of rights, labor duties, labor functions, employment contract, task, workplace, material and technical base, minimum remuneration, notification of the creation of an official RIA, notification of the use of an official RIA

Служебными могут быть любые объекты авторских и патентных прав, некоторые из объектов смежных прав и результаты интеллектуальной деятельности из числа нетрадиционных, которые созданы в связи с выполнением работником трудовых обязанностей, трудовых функций или конкретных заданий по трудовому договору или обязанностей, возникающих из договоров, имеющих гражданско-правовой характер, заключенному с работником (исполнителем).

Из такой категории объектов интеллектуальной деятельности как смежные объекты могут иметь характер служебного результата интеллектуальной деятельности лишь исполнения и базы данных. Отметим, что не предусмотрен правовой режим служебного результата интеллектуальной деятельности для средств индивидуализации.

Вопрос отнесения результатов интеллектуальной деятельности к категории служебных всегда связан со следующими обстоятельствами:

Во-первых, с установлением характера трудовых обязанностей или функций.

Во-вторых, с наличием указания на возможность (обязанность) создания работником служебных результатов интеллектуальной деятельности в индивидуальном трудовом договоре с конкретным работником либо с исполнителем в иных договорах гражданско-правовой природы. Другим вариантом может быть указание на создание служебных результатов интеллектуальной деятельности в локальных нормативных правовых актах организации. Например, в должностных инструкциях для определенной категории работников устанавливается функция создания результатов интеллектуальной деятельности, также может быть указан перечень служебных результатов интеллектуальной деятельности, создаваемых работником.

В-третьих, с определением имело ли место создание конкретного служебного результата интеллектуальной деятельности по определенному служебному заданию и принятием работодателем (заказчиком) соответствующих актов о приеме результатов интеллектуальной деятельности. Например, путем оформления договора на создание научно-исследовательского результата или договора на выполнение научно-исследовательских работ с работником, создавшим тот или иной служебный результат интеллектуальной деятельности и принятием акта о создании служебного результата интеллектуальной деятельности или акта о выполненных работах. То есть устанавливается факт принятия работодателем служебного результата интеллектуальной деятельности.

В практике разрешения споров в отношении служебных результатов интеллектуальной деятельности бремя доказывания несет работодатель [7], который должен предоставить документы, доказывающие все вышеперечисленные обстоятельства в совокупности. Наличие доказательств только о трудовых функциях работника, либо только о создании служебного результата интеллектуальной деятельности будет недостаточно.

Таким образом, к числу служебных результатов интеллектуальной деятельности относятся:

- служебные произведения;
- служебные базы данных;
- служебные ЭВМ;
- служебные изобретения;
- служебные полезные модели;
- служебные промышленные образцы;
- служебные исполнения;
- служебные селекционные достижения;
- служебные топологии интегральных микросхем;
- служебные секреты производства.

Правовое регулирование служебных результатов интеллектуальной деятельности регламентировано в статьях 1295, 1370, 1430, 1461, 1470 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее ГК РФ) [1].

ГОСТ Р 56823-2015 «Интеллектуальная собственность. Служебные результаты интеллектуальной деятельности» [3] предусматривает в перечне признаков служебного результата интеллектуальной деятельности факт его создания в результате выполнения трудовой обязанности, трудовой функции, служебного задания в пределах профессиональной деятельности работодателя, в том числе используя его ресурсы, средства, опыт и знания.

Виды профессиональной деятельности устанавливаются профессиональными стандартами. При этом следует учитывать, что он разрабатывается не на должность или профессию, а именно на профессиональную деятельность. В Письме Минтруда России от 06.06.2017 № 14-2/10/В-4361 подчеркивается, что профессиональный стандарт не стандартизирует должностные обязанности работников, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную

трудовую функцию. Трудовые обязанности работника могут быть шире или уже, чем это описано в профессиональном стандарте. [6]

Специальный правовой режим служебного результата интеллектуальной деятельности предполагает переход исключительных прав на результат интеллектуальной деятельности от работника-автора к работодателю. При этом, как уже проанализировано ранее, это не абсолютно любой случай создания объекта интеллектуальной собственности на рабочем месте.

В создании научно-технических результатов интеллектуальной деятельности имеет особое значение наличие материально-технической базы работодателя, знаний трудового коллектива, различных алгоритмов выполнения задач в процессе работы над созданием результата интеллектуальной деятельности.

В то же время несколько спорной будет равнозначность перехода исключительных прав от работника к работодателю на такие результаты интеллектуальной деятельности как служебные произведения, например, произведения науки в виде монографии, произведения искусства в виде живописи, графики, дизайна, не требующие особых материально-технических средств, и требующие наличия специального оборудования, лаборатории для создания научно-технических результатов интеллектуальной деятельности таких как служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы и т.п.

При этом, следует учитывать, что согласно норме п.5 ст. 1370 ГК РФ изобретения, полезные модели или промышленные образцы, созданные работником с использованием денежных, технических или иных материальных средств работодателя, но не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, не являются служебными.

Полагаем, имеющиеся в законодательстве, разграничивающие пределы перехода исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности того или иного вида, недостаточны. Необходима большая дифференциация при организации перехода, особенно в случаях зависимого правообладания.

Указание в п.2 ст.1295 ГК РФ на возможность вернуть исключительные права автору служебного произведения (работнику) в связи с неиспользованием работодателем исключительных прав на созданный результат интеллектуальной деятельности в течении трех лет со дня, когда оно предоставлено для распоряжения никак не решает вопроса баланса интересов правообладателей служебных произведений. За 3 года,

разработанные автором результаты интеллектуальной деятельности, могут потерять свою ценность и актуальность. Хорошо, что хоть в п. 4 ст. 1370 для служебных изобретений, служебных полезных моделей или служебных промышленных образцов предусмотрен меньший срок для принятия мер по закреплению прав на созданный служебный результат интеллектуальной деятельности за работодателем, так ему необходимо в течение 4 месяцев со дня уведомления его работником подать заявку на выдачу патента. Упущенную выгоду в таких ситуациях компенсировать очень сложно, а потери претерпевают как правообладатель результата интеллектуальной деятельности (работодатель), так и автор результата интеллектуальной деятельности. Более того, следует учитывать, что течение срока от момента создания служебного результата интеллектуальной деятельности может зависеть от самого работника. Данные проблемы законодателю необходимо устранить путем введения дополнительных норм. В связи с данной проблемой Сидоркин С.С. обосновано предлагает законодательно закрепить обязанность работника уведомить работодателя о создании служебного результата интеллектуальной деятельности.[9].

В ближайшее время необходимо решение вопроса поиска модели управления результатами интеллектуальной деятельности, создаваемыми в образовательных организациях, научных центрах, где авторами выступают работники данных организаций. Проблема баланса интересов работодателя и работника-автора стоит очень остро.

Вариантами определения модели распределения исключительных прав между работодателем и работником (автором) могут послужить реальные и потенциальные возможности коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, существующие у работодателя-организации. Если у организации отсутствуют связи с организациями, заинтересованными во внедрении результатов научно-технической деятельности и монетизации объектов интеллектуальной собственности, то именно автор должен обладать исключительными правами на служебные результаты интеллектуальной деятельности. Противоположная модель распределения исключительных прав на служебные результаты интеллектуальной деятельности, когда обладателем исключительных прав на служебные результаты интеллектуальной деятельности будет работодатель применима в случаях, когда организация работодатель обладает реальными связями, способствующими эффективной коммерциализации создаваемых в ней объектов интеллектуальной деятельности, имеется четкий и

отлаженный механизм взаимовыгодного сотрудничества по направлениям эффективного управления результатами интеллектуальной деятельности того же рода, что создаются по техническим заданиям и в рамках выполнения трудовых обязанностей, трудовых функций авторов. Смешанная модель управления исключительными правами на служебные результаты интеллектуальной деятельности, применима в случаях, когда работодателю еще только предстоит установить контакты с организациями, заинтересованными во внедрении и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, создаваемых его работниками. В таких ситуациях, в договорах на создание служебных результатов интеллектуальной деятельности необходимо определить правообладателей исключительных прав на них.

Оценочными критериями потенциала работодателя может служить:

- его направленность на создание результатов интеллектуальной деятельности в конкретных сферах экономической деятельности, технологических или культурных областях (например, статус научно-исследовательского центра);
- эффективность управления интеллектуальной собственностью, опыт коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, отраженные в различных мониторингах, подтвержденные документально;
- обладание достаточной материально-технической базой, кадровыми, финансовыми и организационными ресурсами;
- наличие договоров о сотрудничестве с организациями, заинтересованными во внедрении служебных результатов интеллектуальной деятельности в практическую деятельность, и их коммерциализация.

Другим дискуссионным вопросом является связь перехода исключительных прав и факт получения вознаграждения за результат интеллектуальной деятельности. Вопрос с вознаграждением указан в законе очень расплывчат. Отсюда появляется свобода работодателя в определении способа оплаты труда работнику за создание результатов интеллектуальной деятельности положениями договора и локального нормативно-правового акта. Что на практике может приводить к ограничению выплатой одной только заработной платой.

Статья 1470 ГК РФ о служебном секрете производства вовсе не предусматривает выплаты какого-либо вознаграждения работнику, создавшему такой секрет производства.

На выплату вознаграждений авторам служебных произведений, служебных программ для ЭВМ, служебных баз данных, распространяются нормы ст. 1295 ГК РФ. Право на вознаграждение возникает у автора служебного результата интеллектуальной деятельности, при использовании работодателем (заказчиком) созданного служебного результата интеллектуальной деятельности или передачи исключительных прав на него в течении 3 лет. Аналогично нормы п 4 ст. 1461 ГК РФ регулируют вопрос выплаты вознаграждения автору служебной топологии интегральной микросхемы. Следовательно, по общему правилу нормы гражданского законодательства указывают на то, что в течении 3 лет автору служебного результата интеллектуальной деятельности можно ждать наступления соответствующих событий, которые повлекут выплату вознаграждения за создание упомянутых выше видов результатов интеллектуальной деятельности. При этом минимальные размеры авторского вознаграждения нормативно предусмотрены лишь для отдельных объектов интеллектуальной собственности. Установлены размеры авторского вознаграждение за использование различных произведений литературы и искусства, имеющих характер служебных.[5] Иные размеры вознаграждения и условия получения вознаграждения могут быть установлены в соглашении между работодателем и работником, либо заказчиком и исполнителем. В случае возникновения споров стороны могут обратиться в суд. И как справедливо отмечает Мальцев Н. М., совершенно необоснованно на практике широко распространены включения авторского вознаграждения в заработную плату, что противоречит существу вознаграждения для служебных результатов интеллектуальной деятельности. [8] Во избежание нарушений прав на вознаграждение авторов служебных результатов интеллектуальной деятельности, необходимо ввести императивную норму предусматривающую обязанность работодателя уведомить автора о начале использования служебного результата интеллектуальной деятельности, либо о передаче исключительных прав на служебный результат интеллектуальной деятельности третьему лицу, либо о принятии решения о сохранении служебного результата интеллектуальной деятельности в тайне. Нормативно определить минимальные размеры авторского вознаграждения за создание служебного результата интеллектуальной деятельности и за его использование. Отметим, что авторские вознаграждения являются дополнением к заработной плате

В отношении служебных изобретений, служебных полезных моделей и служебных промышленных образцов действует постановление Правительства, устанавливающее следующие размеры вознаграждений:

- за создание служебного изобретения - 30% от средней заработной платы работника за последние 12 календарных месяцев;
- за создание служебной полезной модели или промышленного образца - 20% от средней заработной платы работника за последние 12 календарных месяцев.[4]

Очевидно, что данные суммы могут быть не соизмеримы с усилиями авторов по созданию рассматриваемых служебных результатов интеллектуальной деятельности.

К сожалению, уже давно упразднена зависимость размера вознаграждения автора от размера полученной прибыли и дохода от использования результата интеллектуальной деятельности. Ранее, до 1 января 2008 г., действовала норма Патентного закона Российской Федерации [2], которая устанавливала трёхмесячный срок для достижения соглашения между сторонами об условиях договора, после чего спор о вознаграждении мог быть разрешен в судебном порядке. В настоящий момент частью четвертой ГК РФ такие сроки не определены. Также существовала ранее норма Патентного закона Российской Федерации (п. 3 ст. 9.1) о выплате государственным заказчиком вознаграждения автору при предоставлении по требованию первого неисключительной безвозмездной лицензии третьему лицу упразднена.

Полагаем, назрела необходимость законодательно закрепить:

- минимальные размеры вознаграждения за создание служебных результатов интеллектуальной деятельности (в том числе пересмотреть имеющиеся установленные минимальные тарифы с учетом новых экономических реалий),
- обязанность автора письменно уведомлять работодателя (заказчика) о создании служебного результата интеллектуальной деятельности;
- обязанность работодателя письменно уведомить автора об использовании служебного результата интеллектуальной деятельности, либо передаче исключительных прав на него третьим лицам, либо сохранении в тайне.

### Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-ФЗ (ред. от 11.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2021) // Российская газета. – № 289. – 2006.

2. Патентный закон Российской Федерации от 23.09.1992 № 3517-1 (ред. от 02.02.2006) (утратил силу) – Режим доступа: URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_979/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_979/) – Текст: электронный.
3. ГОСТ Р 55385-2012 Интеллектуальная собственность. Научные произведения (Переиздание) – Режим доступа: URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200119669>. – Текст: электронный.
4. Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы: постановление Правительства РФ от 04.06.2014 № 512 // СПС «КонсультантПлюс».
5. О минимальных ставках авторского вознаграждения за некоторые виды использования произведений литературы и искусства: постановление Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 218 // СПС «КонсультантПлюс».
6. Письмо Минтруда России от 06.06.2017 № 14-2/10/В-4361 По вопросам внедрения профессиональных стандартов и приведения наименования должностей в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ Об образовании в Российской Федерации // Администратор образования. – № 20. – октябрь, 2017.
7. О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.2019 № 10 // Российская газета. – № 96. – 2019.
8. Мальцев, М.Н. Право на вознаграждение за служебное произведение // Патенты и лицензии. Интеллектуальные права. – №4. – 2019.
9. Сидоркин, С. С. Правовое регулирование гражданских отношений со множественностью лиц, объектом которых являются исключительные права: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.03 / Сидоркин Сергей Сергеевич; [Место защиты: Рос. гос. гуманитар. ун-т (РГГУ)]. – Москва, 2012. – 174 с.