Вознаграждения автора за служебное изобретение и служебную полезную модель

Мельчаева Ольга Анатольевна
Студент магистратуры РГАИС, Россия, г. Москва
E-mail: olgamelchaeva@gmail.com

Научный руководитель: **Ревинский Олег Витальевич**
к.ю.н. профессор. Кафедра патентного права и правовой охраны средств индивидуализации РГАИС, Россия, г. Москва

В настоящее время вопросы, связанные с выплатой вознаграждения работнику, являющемуся автором служебных изобретений и служебных полезных моделей, являются актуальными и требующими детального рассмотрения и регулирования, так как российское законодательство в области интеллектуальной собственности не позволяет в полной мере разрешить все проблемные вопросы, возникающие в отношении выплат работодателем работнику таких вознаграждений.

На практике нередко возникают проблемы, связанные с определением справедливых размеров вознаграждения при заключении между работодателем и работником, являющимся автором, договора, с включением при заключении трудового договора такого вознаграждения за служебное изобретение и служебную полезную модель в состав заработной платы работника без указания конкретной суммы, которая приходится на вознаграждение, и отсутствием в этой связи как таковой выплаты самого вознаграждения работнику.

В российском законодательстве вопросы вознаграждения авторам регулируются ГК РФ и Постановлением Правительства РФ от 16 ноября 2020 г. № 1848 «Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы» [1] (далее — Постановление Правительства, Правила). Ст. 1370 ГК РФ устанавливает, что при соблюдении работодателем и работником определенного порядка, указанного в статье, и, что если работодатель получает патент, принимает решение о сохранении информации о изобретении, полезной модели в тайне, или передает право на получение патента другому лицу, или не получает патент по поданной им заявке по зависящим от него причинам, то в таком случае работник будет иметь право на вознаграждение. При этом размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определяются договором между ним и работником, а в случае спора — судом. Причем, такой договор может быть заключен на любых условиях, которые согласуют работодатель и работник при соблюдении принципа возмездности договора. Таким образом, размер вознаграждения в договоре может быть согласован любой, как например, 100 рублей.

В свою очередь Постановление Правительства [1] определяет, что установленные Правила не распространяется на случаи заключения работодателем и работником договора, устанавливающего размер, условия и порядок выплаты вознаграждения. Для случаев, когда такой договор отсутствует между работодателем и работником, Правила [1] устанавливают размеры вознаграждения, основываясь на средней заработной плате работника, являющегося автором служебного изобретения, служебной полезной. Такой подход связан с некоторыми сложностями расчета вознаграждения, например, в случаях, когда автор уволился или находится в отпуске по уходу за ребенком.

Возникающие споры в отношении определения размера вознаграждения автору, условий и порядка его выплаты, разрешаемые в судах, в основном являются неоднозначными. Так, Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.06.2020 № 78-КГ20-1, 2-5974/2018 [2] было установлено, что трудовой договор между работодателем и работником, содержащий положения о том, что вознаграждение автора учтено при определении уровня заработной платы работника, не должен рассматриваться как договор, регулирующий размер, условия и порядок выплаты вознаграждения, поскольку данное положение трудового договора не содержит указания на размер, условия и порядок выплаты авторского вознаграждения. Однако, в Определении Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 25.06.2020 по делу N 88-13485/2020 [3] указывается, что если договор содержал положения, определяющие, что выплачиваемая по настоящему договору заработная плата является полным и достаточным вознаграждением за приобретение и использование работодателем исключительных прав на интеллектуальную собственность, созданную работником в период его работы в компании, заработная плата работнику была выплачена в полном объеме, а значит, вознаграждение за служебные изобретения и служебные полезные модели было получено полностью.

В настоящее время, по мнению отечественного специалиста Э.П. Гаврилова [4], существует необходимость разработать систему обязательных (императивных) ставок, которые должны быть минимальными. При этом такая система ставок должна применяться и в случае, когда между работодателем и работником, являющимся автором, заключен договор, регулирующий размер, условия и порядок выплаты вознаграждения, и в случае, когда такой договор между работодателем и работником отсутствует.

Так, в Республике Беларусь действует Постановление Совета Министров Республики Беларусь 1 июля 2022 г. № 435 о реализации закона Республики Беларусь от 6 января 2022 г. № 152-з «Об изменении закона Республики Беларусь «О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь» в Постановление Совета Министров Республики Беларусь 6 марта 1998 г. № 368 [5], которое определяет минимальные размеры, порядок и условия выплаты вознаграждения или компенсации работнику, являющемуся автором, за создание и использование служебного изобретения и служебной полезной модели. При этом расчет таких минимальных размеров вознаграждения осуществляется исходя из базовой величины. Базовая величина Республики Беларусь является экономическим показателем, который определяет абстрактную ценность покупательской способности денег, не связанную с оценкой каких-либо конкретных материальных или нематериальных благ. Такой подход расчета вознаграждения автору позволяет определить размер вознаграждения в корреляции с покупательской способностью денег, где учитывается инфляция, деноминация и пр., а также позволяет рассчитать вознаграждения для любых случаев автора, в том числе, когда он уволился, находится в отпуске по уходу за ребенком.

В отношении рассмотрения законодательства Российской Федерации видится возможным предложить включить в Правила [1] положения, устанавливающие минимальный размер вознаграждения автора для случаев, когда заключен работодателем и работником договор, устанавливающий размер, условия и порядок выплаты вознаграждения. Кроме того, видится необходимым предложить применить для определения вознаграждения в соответствии с Правилами [1] минимальный размер оплаты труда (МРОТ). МРОТ учитывает величину прожиточного минимума и также отражает экономическую ситуацию и покупательскую способность денег в отношении работников.

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2020 г. № 1848 «Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы»

2. Гаврилов Э.П. «Право автора служебного изобретения на вознаграждение» // Патенты и лицензии. 2019. № 2. С. 48 — 55

3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.06.2020 № 78-КГ20-1, 2-5974/2018

4. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 25.06.2020 по делу N 88-13485/2020

5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 1 июля 2022 г. № 435 о реализации закона Республики Беларусь от 6 января 2022 г. № 152-з «Об изменении закона Республики Беларусь «О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь» в Постановление Совета Министров Республики Беларусь 6 марта 1998 г. № 368.