

УДК 347.77; 349.22

**Новикова Наталья Александровна**

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права,  
Уральский государственный юридический университет»,  
заместитель председателя Профсоюза работников  
СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ  
n200482@mail.ru

**Natalya A. Novikova**

Candidate of Law, Associate Professor, Department of Civil Law,  
Ural State Law University,  
Deputy Chairman of the Trade Union of Workers of the SUI-UrGUA-UrGUU  
n200482@mail.ru

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ КОЛЛЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АСПЕКТЕ ЗАЩИТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ<sup>1</sup>**

### **PROBLEMS AND PERSPECTIVES OF COLLECTIVE MANAGEMENT OF RESULTS OF SCIENTIFIC ACTIVITY IN ASPECT OF PROTECTION OF INTELLECTUAL PROPERTY OF WORKERS**

*Аннотация.* В статье представлена позиция автора относительно расширения возможностей коллективного управления интеллектуальными правами на результаты научного творчества работников, создаваемых ими в ходе создания служебных произведений. Данная проблема рассмотрена в аспекте возможности расширения полномочий профсоюзных организаций в части защиты интеллектуальных прав работников на результаты интеллектуальной деятельности, созданные в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей.

**Ключевые слова:** научная деятельность, научное творчество, профсоюз, результаты интеллектуальной деятельности, автор, исключительные права, коллективное управление авторскими правами.

**Resume.** The article presents the author's position regarding the expansion of the collective management of intellectual rights on the results of the scientific work of workers created by them during the creation of official works. This problem is considered in the aspect of the possibility of expanding the powers of trade union organizations in terms of protecting the intellectual rights of workers on the results of intellectual activity created in connection with the performance of labor (official) duties.

**Key words:** scientific activity, scientific creativity, trade union, results of intellectual activity, author, exclusive rights, collective management of copyright.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-29-15016

Современное трудовое право регламентирует большинство взаимоотношений работника и работодателя, возникающих на различных этапах их общения. Вместе с тем, часть таких отношений оказывается «за бортом» норм трудового законодательства.

Одной из таких сфер являются отношения в связи с результатами интеллектуальной деятельности, создаваемых в процессе выполнения работником своей трудовой функции. Традиционно эти отношения регламентируются нормами гражданского законодательства. Гражданский кодекс Российской Федерации предусматривает положения относительно служебных заданий, распределяет права и обязанности сторон отношения в связи с созданием и использованием служебных произведений, изобретений и прочих результатов интеллектуальной деятельности. По общему правилу, предусмотренному, в том числе, статьей 1295 Гражданского кодекса Российской Федерации, работник, создавший служебное произведение, продолжает считаться его автором, но все исключительные права изначально возникают у работодателя. Аналогичные нормы устанавливает статья 1370 Гражданского кодекса РФ относительно служебных изобретений, служебных полезных моделей и служебных промышленных образцов.

Казалось бы, все урегулировано, и пусть не нормами трудового права, но нормами действующего российского законодательства, соответственно, вопрос правового регулирования «закрыт» и остается только контролировать процесс правоприменения. Но так ли это? Представляется, что в связи с результатами интеллектуальной деятельности, созданными работниками, на настоящий момент существует несколько неразрешенных проблем.

Наиболее существенной видится неурегулированность отношений в связи с созданием результатов интеллектуальной деятельности не в рамках выполнения своих должностных обязанностей (служебного задания), но в связи с ними (в том числе, для обеспечения их выполнения). В качестве примера можно привести написание различного рода учебников, конспектов лекций, практикумов и иных учебных и учебно-методических разработок работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу вузов и иных учебных заведений. Специальное нормативное регулирование таких отношений отсутствует, в силу чего представляется возможным утверждать, что эти отношения будут регулироваться в общем порядке. В свою очередь, это означает, что результаты интеллектуальной деятельности «принадлежат» их авторам, т.е. все вопросы издания, распространения, а тем более продажи должны решаться на основе лицензионных договоров или договоров об отчуждении исключительного права (кстати говоря, большинство научных журналов уже давно перешли на данный формат работы с авторами научных статей).

Что же происходит в реальности? Соблюдаются ли эти достаточно простые и уж точно понятные нормы права интеллектуальной собственности в рамках отношений «работник – работодатель»? Думается, что нет. Сегодня работодатели не спешат заключать договоры в отношении исключительных

прав на результаты интеллектуальной деятельности своих работников, но, вместе с тем, пользуются ими. Возвращаясь все к тому же примеру с учебными материалами, написанными преподавателями, стоит отметить, что, как правило, разработка и написание практикумов, курсов лекций, тестовых заданий и иных материалов не включается в перечень должностных обязанностей (учебную нагрузку, учебное поручение) их авторов. Однако учебное заведение активно использует такие результаты интеллектуальной деятельности: наполняет ими свои библиотеки, распространяет (в том числе на платной основе) среди студентов и иных заинтересованных лиц, размещает в открытом доступе при формировании электронных образовательных ресурсов. В конечном итоге, учебное заведение получает реальную выгоду от использования интеллектуального труда своих работников, так как обеспеченность учебными материалами на сегодняшний день является одним из аккредитационных показателей любого образовательного учреждения. Что же, в свою очередь, получает работник? Как правило, ничего. В большинстве современных учебных заведений заработная плата преподавателей не отличается в зависимости от количества написанных учебных и уже тем более научных материалов.

В итоге работник оказывается фактически незащищенным перед своим работодателем, ведь не секрет, что подобный спор может привести к нежелательным для работника последствиям. Очевидно, что работник нуждается в поддержке не только при защите своих собственно трудовых прав, но также и при отстаивании иных прав и интересов в рамках отношений «работник – работодатель».

Думается, что в эти отношения должны вмешаться профессиональные союзы. Но могут ли они это делать с позиций норм действующего законодательства? Напомним, что в соответствии с положениями статьи 2 Закона о профсоюзах [1], профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. То есть, цель существования профсоюза – это защита **социально-трудовых** прав (выделено мной – Н.Н.). Что же под ними понимается? Можем ли мы отнести права в сфере интеллектуальной собственности к социально-трудовым правам?

Легальная дефиниция этой категории отсутствует. Думается, что для ее определения можно обратиться к доктринальной и нормативной характеристике предмета трудового права (трудового законодательства). Традиционно, к предмету трудового права относят «...общественные отношения по применению труда работника в производственной (хозяйственной, иной) деятельности работодателя, именуемые трудовыми отношениями, и иные непосредственно связанные с ними отношения» [2]. Соответственно, представляется, что под категорию трудовых отношений (и, соответственно, трудовых прав) подпадают все отношения, возникающие между работником и работодателем в связи с выполнением работником каких бы то ни было действий, в отношении которых работодатель имеет прямую или косвенную заинтересованность. Термин «социальные права» представляется

еще более широким. Очевидно, что сюда должны быть отнесены все права, возникающие в связи с отношениями, позволяющими улучшить социальное положение и увеличить объем гарантий работника, в связи с осуществлением им той или иной профессиональной деятельности (использование профессиональных навыков и умений). При такой широкой трактовке категории «социально-трудовые права», права работников в отношении созданных ими результатов интеллектуальной деятельности (как по служебному заданию, так и вне его, но в интересах работодателя) также могут быть отнесены к категории социально-трудовых. Из этого умозаключения следует достаточно простой и однозначный вывод – российские профессиональные союзы имеют право защищать интересы работников не только в связи с собственно трудовыми отношениями, но и в связи с отношениями прямо или косвенно связанными с трудовыми, в том числе с отношениями по поводу использования результатов интеллектуальной деятельности.

Так что же может сделать профсоюз для защиты интеллектуальных прав?

Прямого ответа на этот вопрос нормы действующего законодательства не содержат, да и, насколько это известно автору, сегодня отсутствуют реальные прецеденты вмешательства профсоюзов в эту сферу отношений работников и работодателей. Вместе с тем, представляется, что профсоюзные организации могут реализовывать свои представительские функции (и функции защиты) в этой сфере по нескольким направлениям.

Во-первых, это информационно-консультационная работа. В условиях современной жизни профсоюзная организация, функционирующая в рамках конкретной организации, не может себе позволить не быть специалистом в сферах, с которыми сталкиваются ее члены. И если члены профсоюза участвуют в создании объектов интеллектуальных прав, профсоюзная организация должна уметь рассказать своим членам о тех гарантиях и возможностях, которые предоставлены им нормами действующего законодательства.

Во-вторых, это непосредственное участие в решении индивидуальных споров между работником и работодателем, в том числе на уровне переговоров, внесудебных и судебных процедур, путем предоставления работнику услуг по профессиональному представительству его интересов.

В-третьих, думается, что вопросы правового режима результатов интеллектуальной деятельности должны найти свое отражение в коллективных договорах и соглашениях. И инициатором включения соответствующих положений на сегодняшний день могут выступить только профсоюзы, так как работодатели, по меньшей мере, не заинтересованы в усилении гарантий работников в этой сфере.

И, последнее, думается, что профессиональные союзы могут принять участие в формировании системы коллективного управления авторскими правами членов организации с использованием механизмов, предложенных нормами статьи 1242 Гражданского кодекса РФ.

Думается, что расширение сферы деятельности профсоюзных организаций на сферу интеллектуальных прав не будет противоречить уставным целям деятельности профсоюзов, и, в конечном итоге, будет служить повышению значимости профсоюзного движения в жизни современного российского общества.

### **Литература**

1. *О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон Рос. Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Российская газета.*

2. *Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015*

### **Literature**

1. *On trade unions, their rights and guarantees of activity: Federal law Ros. Federation of January 12, 1996 No. 10-FZ (as amended on 07/03/2016) // Russian newspaper.*

2. *Labor law: a textbook for applied undergraduate / V.L. Geykhman, I.K. Dmitrieva, O.V. Matskevich et al .; under the editorship of V.L. Geichman. M .: Yurayt, 2015*