



The Association of European Businesses

**LABOUR LAW ISSUES:
ADVICE OF EXPERIENCED LAWYERS**

Quality Information | Effective Lobbying | Valuable Networking

25 April 2011

Marriott Tverskaya hotel, Moscow

www.aebrus.ru

КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА РАБОТОДАТЕЛЯ ПРАВА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ НА ОБЪЕКТЫ, СОЗДАННЫЕ РАБОТНИКАМИ

Юлия Бороздна

Руководитель практики трудового и миграционного права

Семинар «Актуальные правовые вопросы при работе с персоналом»

25 апреля 2011 года, Москва

Что признается коммерческой тайной?

ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне»:

- ▶ Действительная или потенциальная коммерческая ценность (неизвестность)
- ▶ Отсутствие свободного доступа
- ▶ Введен режим коммерческой тайны

Не могут относиться к коммерческой тайне: сведения о численности и составе работников, системе оплаты труда, условиях труда, охране труда, наличии свободных рабочих мест, задолженности работодателей по выплате заработной платы и пр.

Пример

Как ввести режим коммерческой тайны?

ФЗ от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне»:

- ▶ Перечень информации
- ▶ Порядок обращения
- ▶ Контроль (соблюдение) и учет (лиц)
- ▶ Пометка «Коммерческая тайна»
(наименование и адрес обладателя)
- ▶ Условия использования и ответственность –
в трудовой договор



Как уволить за разглашение?

**Подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ
(дисциплинарная процедура):**

- ▶ Ознакомление с правилами при приеме на работу
- ▶ Начало расследования
- ▶ Объяснения работника
- ▶ Сбор доказательств
- ▶ Завершение расследования и оформление результатов
- ▶ Принятие решения (замечание, выговор или увольнение ?)
- ▶ Издание приказа и ознакомление работника (1 или 2 приказа?)



Служебное произведение

Служебным произведение будет признаваться только в том случае, если в обязанности работника, обусловленные трудовым договором, должностной инструкцией или иными документами, регулирующими отношения работника и работодателя, входит создание объектов интеллектуальной собственности данного вида.

Постановление Федерального Арбитражного Суда Волго-Вятского Округа от 22 августа 2007 года по делу о признании за истцом исключительного права на компьютерные программы. Решение суда первой инстанции оставлено без изменения (не представлено доказательств выдачи задания).

Определение ВАС РФ от 12 марта 2008 года по делу о взыскании компенсации за незаконное использование служебного произведения.

Пример

Исключительное право работодателя на служебное произведение

П. 2 ст. 1295 ГК РФ: если обратное не предусмотрено в трудовом договоре или ином документе, регулирующем отношения работника и работодателя.

Не требуется регистрация или иные действия. В трудовом договоре или ином документе, регулирующем обязанности работника, может быть установлено ограничение прав работодателя на служебное произведение. Если условие об ограничении прав работодателя отсутствует, то он признается правообладателем в силу прямого указания закона.

Особенности создания работником произведений

В ходе выполнения технического задания работодателя – служебное произведение.

Произведение, созданное работником на оборудовании работодателя без получения технического задания с учетом того, что создание данного вида произведений не входит в трудовую функцию работника - не является служебными.

Создание работником на служебном компьютере программы, позволяющей автоматизировать часть трудовой функции работника не будет являться служебным произведением, если создание данных программ не входит в обязанности работника.

Пример

Исключительное право – у работника

Если работодатель в течение трех лет со дня, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение

- ▶ Не начнет использование произведения
- ▶ Не передаст исключительное право на произведение другому лицу
- ▶ Не сообщит автору (работнику) о сохранении произведения в

Работником по техническому заданию было создано четыре уникальных дизайна упаковки. Работодатель использует из четырех лишь один, следовательно через 3 года права на три оставшихся дизайна перейдут к работнику (автору)

Пример



Использование произведения

- В случае, если произведение является служебным, не установлены какие либо ограничения, работодатель вправе использовать служебное произведение любыми способами, в коммерческих и некоммерческих целях.
- В случае, если произведение создано работником на оборудовании работодателя и создание данного вида произведений не входило в трудовые обязанности работника, это произведение не может признаваться служебным и может быть использовано работодателем только в случаях прямо установленных законом.



Право работника на вознаграждение за использование служебного произведения

Работник имеет право на вознаграждение в случаях если работодатель по истечению трех лет с момента предоставления произведения в его распоряжение

- ▶ Использует служебное произведение
- ▶ Передал исключительное право на служебное произведение другому лицу
- ▶ Принял решение о сохранении служебного произведения в тайне

Порядок выплаты и размер вознаграждения определяются договором между работником и работодателем, а в случае спора – судом.

Формулы успеха

№1:

- вводим режим коммерческой тайны
- + соблюдаем дисциплинарную процедуру
- = ЗАЩИТА КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ

№2:

- прописываем должностные обязанности и задания
- + документально фиксируем все этапы (задание-создание-передача)
- = ЗАЩИТА ПРАВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ





Контакты

Россия, 123610, **Москва**,
ЦМТ-II, Краснопресненская
наб., 12, Подъезд 7, 15 этаж
Тел.: +7 (495) 967-00-07
Факс: +7 (495) 967-00-08
E-mail: info@pgplaw.ru

Россия, 191015, **Санкт-Петербург**,
Ул. Шпалерная, 54,
Бизнес-центр «Золотая Шпалерная»
Тел.: +7 (812) 640 60 10
Факс: +7 (812) 640 60 20
E-mail: spb@pgplaw.ru

DEWEY & LeBOEUF

**Профсоюз - независимый игрок,
партнер или инструмент.**

**Александр Карпухин
Руководитель практики трудового права
Dewey&LeBoeuf**

25 апреля 2011 года

Часть I

Профсоюз: базовые вопросы

Правила игры

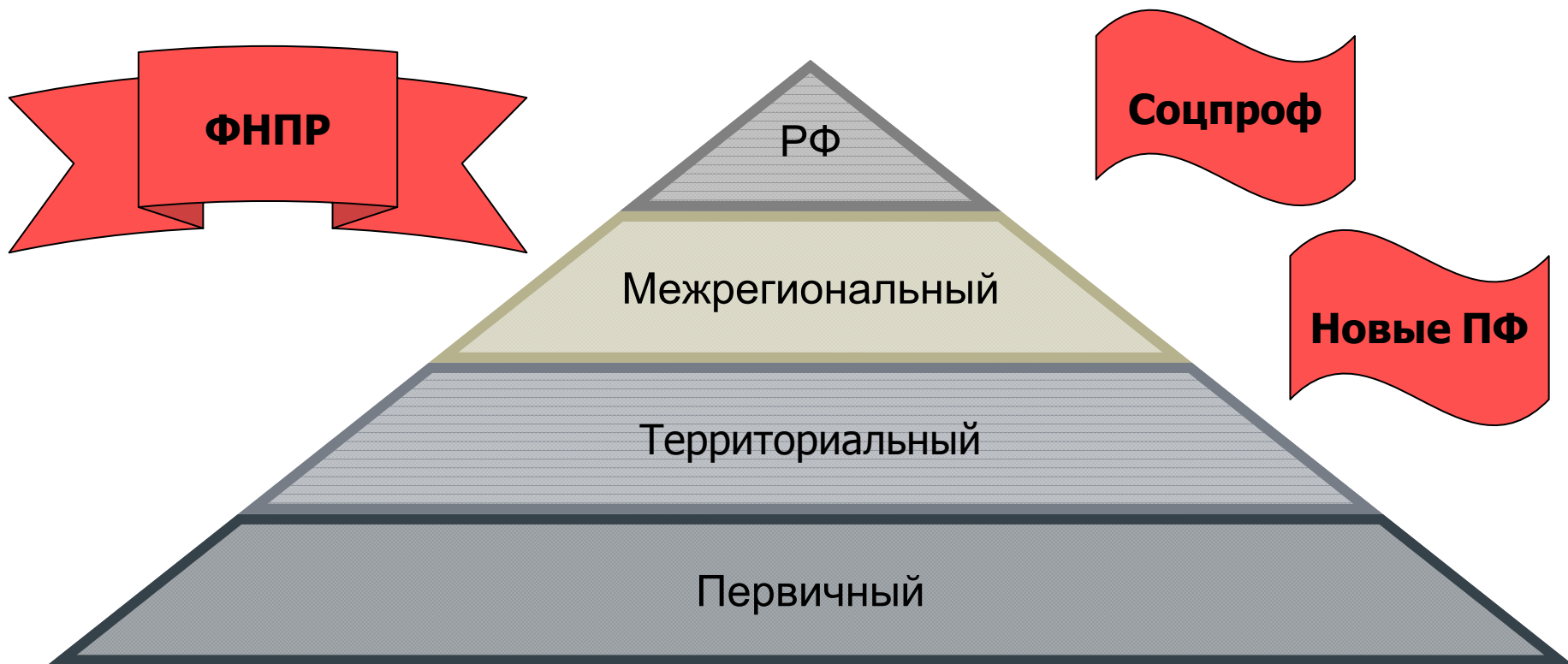
- Трудовой кодекс РФ
- ФЗ «Об общественных объединениях» (от 19 мая 1995 – с изменениями и дополнениями)
- ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (от 12 января 1996 – с изменениями и дополнениями)
- Судебная практика
- Соглашения

Что такое профсоюз

Профсоюз

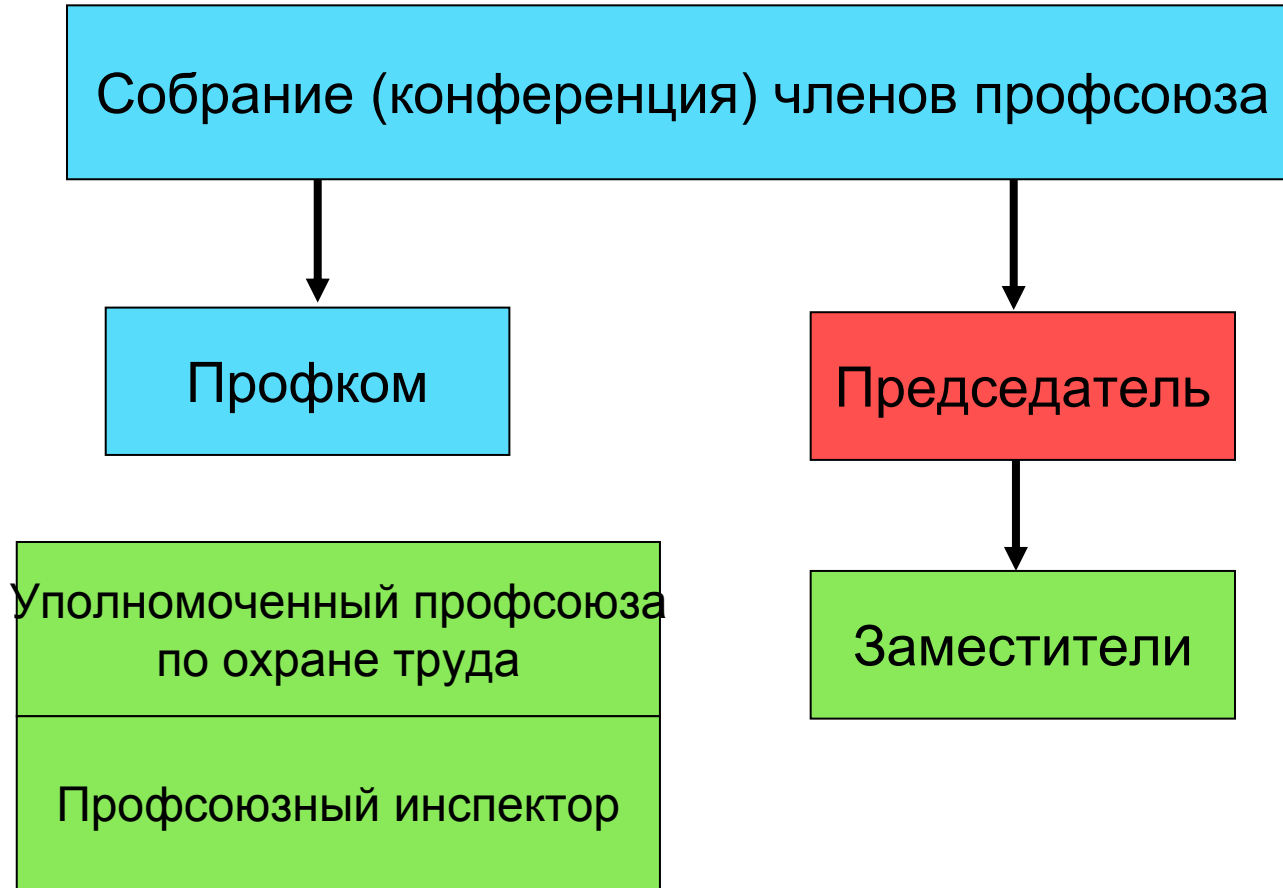
- Как минимум 3 учредителя, старше 14 лет, осуществляющие профессиональную деятельность;
- Не требует регистрации в качестве юридического лица;
- Не обязан сообщать работодателю о своем существовании;
- Независим от работодателя.

Профсоюзы России: структура



Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии.

Профсоюз: внутренняя структура



Инструменты профсоюзов

- Запрос информации;
- Доступ на рабочие места;
- Проверки (профсоюзный инспектор);
- Профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде;
- Мотивированное мнение на проекты локальных актов;
- Мотивированное мнение на увольнение;
- Согласие на увольнение.

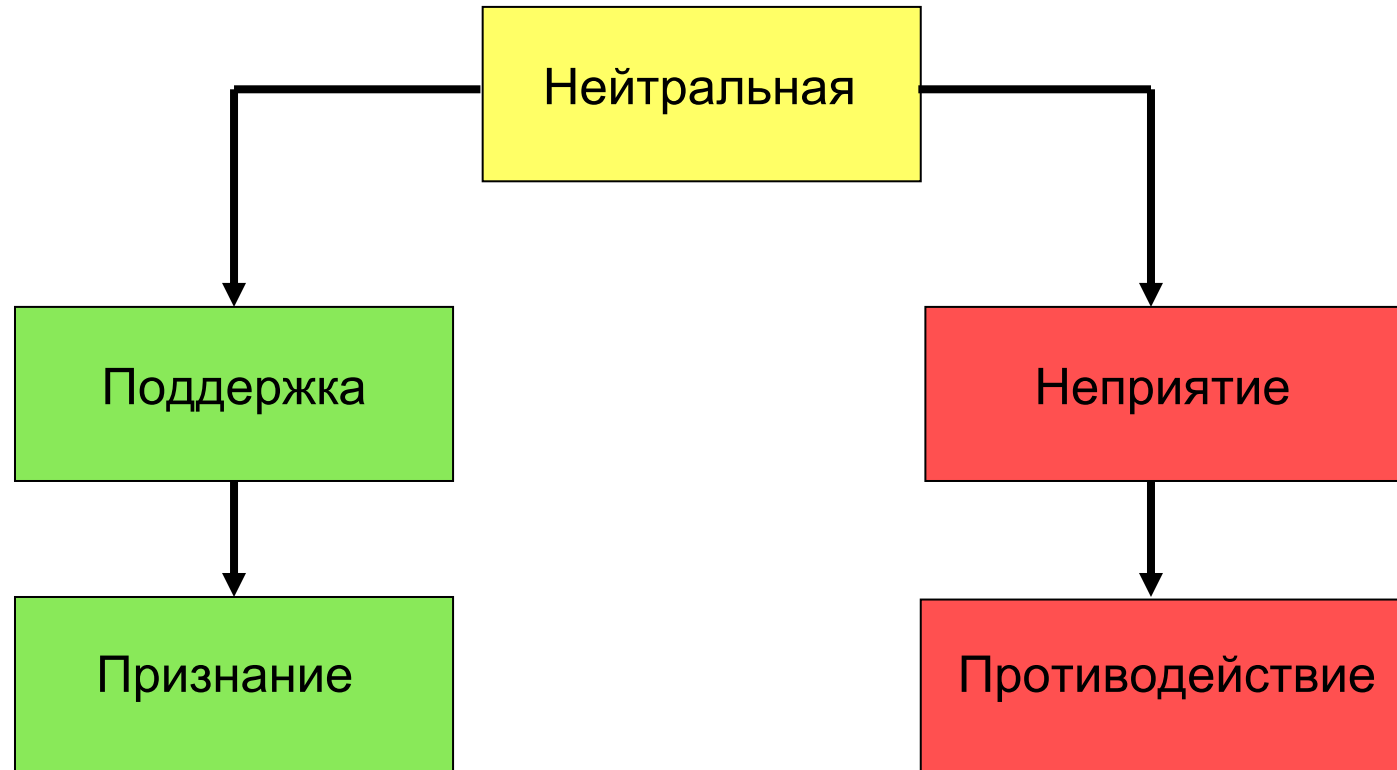
Профсоюз: причины появления

Где:	Почему:
<ol style="list-style-type: none">1. Производственные компании2. Компании с большим количеством персонала3. Сложные условия труда	<ol style="list-style-type: none">1. «Наследство»2. Личные разногласия3. Защита от увольнения4. Расширение и борьба профсоюзов5. Региональная специфика

Часть II

Профсоюз: стратегии взаимодействия

Стратегии взаимодействия с профсоюзом



Взаимодействие с профсоюзом: Стратегии

1. Нейтральная

- необходимый минимум общения;
- минимум документов;
- реакция только на обязательные запросы;
- отказ от признания в качестве профсоюза компании

2. Поддержка-Признание

- содействие профсоюзу;
- совместные комиссии;
- признание.

Взаимодействие с профсоюзом: Стратегии

3. Неприятие

- оспаривание статуса;
- документальное подтверждение всех полномочий;
- публичная позиция об отсутствии официальных профсоюзов в компании

4. Противодействие

Свой профсоюз

СТК

Комиссии

Взаимодействие с профсоюзом: Альтернативные инструменты взаимодействия

1. Свой профсоюз:
 - Официальный статус, НО:
 - a) Сложно управлять;
 - b) Практически невозможно ликвидировать;
 - c) Влияние «нового» большого профсоюза;
 - d) Осложняет и переживает ликвидации
2. СТК – традиционный метод, НО:
 - a) Сложная процедура формирования;
 - b) «Неповоротливость»
 - c) Нет формального участия работодателя

Взаимодействие с профсоюзом: Альтернативные инструменты взаимодействия

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Нет «жесткого» законодательного регулирования;
2. Паритетное участие работодателя и возможность блокировать решения;
3. Канал для связи с работниками;
4. Быстрое реагирование и управляемость.

Правила взаимодействия

Юридический аспект

- Подтверждение факта создания и структуры профсоюза
- Подтверждение прав (мандата профсоюза)
- Официальное общение
- Минимум информации
- Юридическая поддержка

Организационный аспект

- Поддержка только признанного профсоюза
- Взаимодействие с профсоюзным лидером
- HR – поддержка
- PR - поддержка

Профсоюз: Формы активности

1. Жалобы
2. Проверки
3. Суды
4. Юридическая помощь работникам
5. Влияние «большого» профсоюза

Профсоюз: Формы активности

- Коллективные переговоры / Коллективный договор
 - Работодатель обязан начать переговоры (если получит требование)
 - В любом случае будет подписан через 3 месяца после начала переговоров
- Забастовка
 - Сложно приостановить
 - Возможность заведомо незаконных забастовок
- Иные действия
 - Приостановление работы
 - «Итальянские» забастовки
 - TV
 - Пикеты

Вопросы?

Александр Карпухин

Руководитель практики трудового права
Dewey&LeBoeuf

Тел.: +7 495 737 5127
+7 495 737 5000

Email: Akarpuhin@dl.com

DEWEY & LEBOEUF