

## Ответственность по трудовому договору:

Так как автор служебного произведения является полноценным сотрудником компании, как и любой другой сотрудник, работающий по трудовому договору, он должен соблюдать определенный порядок, установленный работодателем. Например, **он обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка**, действующим в организации, приказам и распоряжениям руководителя, **добросовестно выполнять трудовые обязанности, не причинять вреда имуществу и материальным интересам работодателя**. В противном случае руководитель имеет право привлечь нарушителя к дисциплинарной и (или) материальной ответственности. Например, если сотрудник, которому было поручено создать служебное произведение, отказался передать его работодателю или нарушил установленные сроки предоставления произведения, **работодатель вправе наказать его за невыполнение обязанностей по трудовому договору**. То есть привлечь к дисциплинарной ответственности. В данном случае наказание будет вполне законным, даже несмотря на то, что в соответствии с нормами авторского права только создатель служебного произведения вправе решать вопрос о том, готово ли произведение к обнародованию.

Пример: Альберт Т., научный сотрудник НИИ транспортного машиностроения, в соответствии со служебным заданием написал плановую монографию. После просмотра материала работодатель предложил внести в нее некоторые изменения, однако автор категорически отказался что-либо менять, сославшись на то, что по закону никто не имеет права вносить коррективы в его творческий продукт. Стороны никак не могли прийти к какому-либо соглашению. А между тем срок, установленный для сдачи служебного произведения, истек. Учитывая этот факт, а также нелояльное поведение работника, директор института издал приказ о его привлечении к дисциплинарной ответственности (об объявлении выговора) за срыв графика сдачи готовых материалов. Из Трудового кодекса РФ За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, **работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям**. Часть первая статьи 192

Теперь о материальной ответственности. Она возникает в случае, если неисполнение (или ненадлежащее исполнение) работником своих должностных обязанностей причинило ущерб работодателю, в том числе вызвало у него необходимость произвести какие-то затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. В этом случае **работник может быть привлечен к материальной ответственности** в пределах своего среднего месячного заработка, но не более размера реального ущерба (ст. 241 ТК РФ). Это в равной степени относится и к автору служебного произведения. Пример Компания «Мастер-класс» заключила договор

подряда с частным лицом о возведении на территории его дачного участка мраморной композиции. Выполнить заказ руководитель поручил скульптору Николаю М., который работал в компании на условиях трудового договора. Произведение было изготовлено и передано в срок, обусловленный соглашением сторон. Однако на местности при монтаже композиции одна из ее деталей не выдержала нагрузки и откололась. Экспертная комиссия установила, что в процессе создания композиции были нарушены технологические нормы. В результате компании пришлось полностью вернуть деньги, уплаченные заказчиком за работу, а также возместить ущерб, причиненный ландшафту загородного участка. Поскольку в происшедшем была вина Николая, сумма, выплаченная заказчику в качестве возмещения ущерба, была удержана из заработной платы работника. Когда нарушены исключительные права С того момента, как автор объявил, что произведение готово и может быть обнародовано, между ним и его работодателем возникают отношения по использованию этого произведения, которые по своему характеру выходят за рамки трудовых отношений и потому не регулируются трудовым законодательством. **И если творческий работник нарушил имущественные (исключительные) права работодателя на созданный им продукт, он может быть привлечен за это к гражданско-правовой ответственности.**

Словарь кадровика: Гражданско-правовая ответственность – один из видов юридической ответственности. Она заключается в применении к правонарушителю (должнику) в интересах другого лица (кредитора) установленных законом или договором мер воздействия, влекущих для правонарушителя отрицательные последствия имущественного характера – возмещение убытков, уплату неустойки (штрафа, пени), возмещение вреда. В соответствии с действующим законодательством работодатель, права которого нарушены, может по своему выбору требовать от нарушителя либо возмещения причиненных убытков (они должны быть документально подтверждены), либо выплаты компенсации. По закону размер компенсации может варьироваться от 10 тысяч до 5 миллионов рублей. При этом конкретная сумма будет определяться судом в зависимости от характера правонарушения и того материального вреда, который оно причинило обладателю исключительных прав. Чтобы быть до конца точным, следует сказать, что работодатель может потребовать в суде и иной порядок расчета компенсации. Например, в двукратном размере стоимости экземпляров произведения или в двукратном размере стоимости прав на использование произведений. Все зависит от того, какую именно сумму он намерен взыскать.