

Ключови думи:

*Трудов договор,
произведение, изобрете-
ние, придобиване на права,
упражняване на права, из-
ползване, възнаграждение,
несъразмерност*

Keywords:

*Employment Contract,
Work, Invention, Acquisition
of Rights, Enforcement of
Rights, Use, Remuneration,
Disproportion*

Veselina Maneva

Works Created Within the Employment Relationship

*The research and analysis of the crea-
tive achievements created in the context of
employment, have always asked a number of
questions related to the nature of these works,
with the rights that arise for the employer and
author, with the manner of their enforcement and
payment of fair remuneration. The institute of
the official work is established both in the system
of copyright and in industrial legislation. It is
a means of regulating the relationship between
employer and creator. Theory and practice
increasingly determine the need for deeper
and more comprehensive regulation of these
relations and overcoming the existing gaps.*

**Prof. Veselina Maneva,
Ph. D.**

*Member of the Law
Department of New
Bulgarian University*

*e-mail:
veselinamaneva@mail.bg*

*Professor of intellectual
property law, copyright law
and trade marks law*

*Areas of specialization:
intellectual property law,
copyright law and trade
marks law*

*Author of monographs and
articles in professional
periodicals in Bulgaria and
abroad.*

<https://doi.org/10.33919/yldnbu.19.9.5>

Веселина Манева

Произведения, създадени в рамките на трудови правоотношения

Изследването и анализът на творческите постижения, създадени в условията на трудови правоотношения, винаги са поставяли редица въпроси, свързани със същността на тези произведения; с правата, които възникват за работодателя и автора; с начина на тяхното упражняване и заплащане на справедливо възнаграждение. Институтът на служебното произведение е установен както в системата на авторското право, така и в индустриалното законодателство. Той е средство за регулиране на отношенията между работодател и творец. Теорията и практиката все по-често обуславят необходимостта от по-задълбочено и всестранно регламентиране на тези отношения и преодоляване на съществуващите празноти.

Техническите постижения, както и произведенията на литературата, науката и изкуството, могат да бъдат създадени в рамките на съществуващи трудови правоотношения. Тези отношения предопределят особеностите на постигнатите резултати, тяхното придобиване и използване, както и разпореждането с изключителните права върху тях. Значимостта на поставените въпроси обуславя необходимостта от едно задълбочено изследване и анализ на условията, които установява трудовия договор. Още повече, в съвременното информационно общество договорните отношения формират пазара на иновационните технологии и творческите индустрии, които са водещи в модернизацията на всяка икономика.

С оглед настоящото изследване понятието „произведение“ ще използваме условно, като обхващащо както обектите на авторското право, така и тези, които формират индустриалната собственост.

В областта на интелектуалната собственост договорните отношения могат да бъдат обособени в две групи отношения, породени от създаване на нови творчески решения и отношения, свързани с упражняване правата на интелектуална собственост. В този аспект предопределяща е същността

на създадения обект: дали е в обхвата на индустриалната собственост или се отнася до произведенията на литературата, науката, изкуствата или до сродните на авторските права. Всички те са резултат от творческата дейност на човешката личност, насочена към създаване на нови, оригинални и неповторими духовни и материални ценности. Когато се разглеждат различните творчески постижения на човека, основателно е да се използва по-широкото понятие „интелектуална дейност“, която обхваща всички резултати от този процес. Творческата дейност е присъща само на физическите лица и следователно само те могат да бъдат определени като автори на едно произведение. От друга страна, творчеството е критерий за авторството на определено лице върху създаденото произведение и е основание за възникване на правото на авторство върху него. Когато се преценява наличието на изобретение обаче на оценка подлежи самото техническо решение, като резултат от творческа дейност, което се установява с акт на компетентния държавен орган. Понятието „творческа дейност“ е изведено като критерий за авторство и в чл. 5 от Закона за авторското право и сродните му права (ЗАПСП)¹. За разлика от обектите на индустриална собственост, за да се породят авторски или сродни права върху произведенията на литературата, науката и изкуството, законът изисква те да бъдат изразени в обективна форма (*lex primae publicationis*). Тя дава възможност тези произведения да бъдат възприети от публиката². Формата може да бъде както нематериална – например устна (лекции, пленарии от съдебни процеси, речи, доклади, рецитал, музикално изпълнение), така и материална, например – писмена форма (книга, писма, дневници). Достатъчен е фактът на обективизиране на творческата дейност, като от този момент идеята намира конкретен мате-

¹ Закон за авторското право и сродните му права, ДВ, бр. 56 от 29.6.1993 г., в сила от 1.8.1993 г.

² В международен план, както и в контекста на правото на ЕС, понятието е предмет на нормативно регулиране (членове 7, 8 и 9 от Договора на СОИС за авторско право, 2000 г., също и в чл. 3, § 1 от Директива 2001/29 за авторско право). Световната организация за интелектуална собственост използва израза „публика“ в контекста на правото на съобщаване – това е кръгът лица, които могат да възприемат произведение по всякакъв подходящ начин по принцип, а не от определени лица, спадащи към група с частен интерес. Официално тълкуване се прави многократно от Съда на ЕС в редица решения. Понятието „публика“ по смисъла на Директивата визира неопределен брой потенциални адресати и предполага наличие на доста голям брой лица. Що се отнася до критерия *доста голям брой лица*, неговата цел е да укаже, че понятието *публика* съдържа определен праг *de minimis* (минимален, б. а.), което изключва от това понятие твърде малкия, дори незначителен, кръг от засегнати лица. В това отношение е важно да се установи не само колко лица имат едновременно достъп до едно и също произведение, но и колко от тях имат последователно достъп до него. В превод на български език думата „public“ се означава като *неограничен брой лица*, залегнало като понятие в разпоредбата на §2, т. 1 от ДР на ЗАПСП.

риален израз. За да възникне авторското право, не е необходима преценка от страна на компетентен държавен орган.

I. Произведения на литературата, науката и изкуството, създадени в рамките на трудови правоотношения

При създаване на едно творческо решение в случаите, в които авторът е в трудови или служебни отношения със своя работодател, въпросите, които се поставят, са свързани преди всичко с това на кого ще принадлежи авторското право върху това произведение и по какъв начин то ще се използва, съобразно възникналите интереси. ЗАПСП закрепва основния принцип, а именно, че авторското право принадлежи на физическото лице, създало произведението, определящо се като негов автор. Противопоставяйки се на това правило, работодателят не придобива качеството на автор или съавтор на произведението, но в случаите, в които е предвидено това, той ще бъде носител на авторското право. С цел да се изясни същността на създаденото произведение, както и обемът на правата, които възникват за работодателя, практиката и авторскоправната теория изискват един по-задълбочен анализ на поставения въпрос.

Произведението, създадено в рамките на служебно правоотношение, законодателят регламентира в самостоятелна разпоредба. Съгласно чл. 41, ал. 1 ЗАПСП авторското право върху произведение, създадено в рамките на трудово или служебно правоотношение, принадлежи на автора, освен ако в този закон не е предвидено друго. Тези обекти могат да бъдат литературни и научни произведения, сценични и музикални произведения, компютърни програми, бази данни и др. Специално внимание следва да се отдели на тези произведения, които са създадени в образователните институции (училища и университети) като научни разработки и изследвания, учебници, помагала и научна литература. В теорията и практиката по отношение на тези творчески резултати се е утвърдило понятието „служебно произведение“, създадено в рамките на трудово правоотношение. По смисъла на трудовото ни законодателство тези правни отношения възникват при предоставяне на работна сила, независимо дали е налице трудов договор или не – чл. 1, ал. 2 КТ. Освен това Кодексът урежда не само възникналите трудови правоотношения между страните, в тесен смисъл, но и други отношения, непосредствено свързани с тях – чл. 1, ал. 1. Тази разпоредба дава основание за една по-широка аргументация при преценката на служебния характер на творческите резултати. Изискването на ЗАПСП е произведението да е създадено именно в изпълнение

на трудови или служебни задължения, както и в изпълнение на нарочна заповед от страна на работодателя. В контекста на нашето законодателство, работник/служител може да бъде само физическо лице. Текстът на чл. 41, ал. 1 въвежда общата хипотеза относно служебния характер на произведението, но, както е посочено, законът може да предвижда и друго, т. е. случаите, в които е налице изрична клауза, че правото ще принадлежи на работодателя. Такава е разпоредбата на чл. 14 от Закона, която гласи, че „авторското право върху компютърна програма и бази данни, създадени в рамките на трудово правоотношение, принадлежи на работодателя, освен ако не е уговорено друго“. Това правило а priori възприема обратната теза на чл. 41, ал. 1. Ето защо, по отношение на посочените обекти разпоредбата на чл. 14 се определя като специална по отношение на общата на чл. 41, ал. 1 от Закона.

За да се определи едно произведение като служебно, на първо място, следва да се изясни неговата същност, т. е. дали то в действителност притежава отличителните белези на служебно произведение, както и условията за неговото възникване. На този етап се извършва съпоставка между постигнатия резултат и служебното задължение или възложената задача. В ЗАПСП отсъстват ясни критерии за определяне служебния характер на постигнатия резултат. Като че ли законодателят се е предоверил на бъдещата съдебна практика за установяване на тези правила. При тази преценка следва да се имат предвид някои обстоятелства: дали произведението е създадено точно в резултат на изпълнение на трудови задължения, произтичащи от сключения договор или е тясно свързано с тях; продължителност на трудовото правоотношение; дали творческият резултат е създаден в работно или извънработно време, на работното място или извън него; дали е използван материалния ресурс на работодателя – апаратура, материали, също налице ли са допълнителни финансови стимули, придобити знания и умения и др. Важен е моментът на завършване на самото произведение. Могат да се изведат няколко хипотези: работникът е започнал работа по своето произведение преди възникване на трудовото правоотношение, но го е завършил след сключване на договора; или е започнал работа по своето произведение, но го е завършил след прекратяване на трудовия договор и третата безспорна хипотеза – произведението е създадено и реализирано изцяло по време на трудовото правоотношение. В първите два случая, за да се определи произведението като служебно, следва да се прецени какъв е приносът

на автора и на работодателя и доколко достигнатият резултат попада в обхвата на трудовите задължения.

В служебните правоотношения е неизбежен процесът на контрол и намеса от страна на работодателя. Установената практика показва, че постигането на творчески резултати обикновено не е изведено като клауза в трудовия договор, с изключение на някои научни институти или IT компании. Това обаче не изключва възможността тези условия да са залегнали в съответната длъжностна характеристика на работника или служителя. Ако съответното произведение не е създадено при посочените условия, напр. не попада в кръга на служебните задължения на лицето, създадено е след работно време или извън работното място и др., то няма да се характеризира като „служебно“. Или ако създаденото произведение не влиза в обхвата на трудовите задължения на работника. Режимът на служебното произведение ще се усложни в случаите, при които работникът работи едновременно на няколко места, при което трудовите задължения могат да съвпадат или са близки. Например един преподавател, който изнася един и същ лекционен курс в няколко университета, в които е на трудов договор и служебните задължения са близки по своето естество или съвпадат, е трудно да се разграничи времето, мястото, придобитите знания и опит като принос от кой университет следва да се приемат. Ако това лице напише статия, следва ли, че тя ще бъде служебно произведение? Създаването на научна продукция е обстоятелство, което е желано от работодателя, но не може да се прецени като форма на създаване на служебни произведения. Резултатите от тази дейност могат да бъдат отчетени при оценка за работата на съответния учен. В случаите, в които е налице специално изискване за изпълнение на конкретна задача, разработка, създаване на произведение, в рамките на трудовото правоотношение, конкретният резултат ще има служебен характер. В подкрепа на изложеното е разпоредбата на чл. 10 ЗАПСП: авторското право върху периодични издания (антологии, сборници, годишници) и енциклопедии принадлежи на физическото или юридическото лице, което осигурява създаването и издаването на произведението. Например енциклопедия История на България, издание на БАН.

На второ място, необходимо е да се изследват правата, които се пораждаат за работодателя в резултат от създаденото произведение. Принципът, който установява авторскоправната доктрина, както беше посочено по-горе е, че авторското право принадлежи на автора, освен ако в договора не е предвидено, че то ще принадлежи на работодателя. В този случай

дали всички авторски правомощия автоматично възникват в полза на работодателя или съществуват известни ограничения и по какъв начин работникът и работодателят упражняват правата си. Авторското право като съвкупност от неимуществени и имуществени правомощия възниква със създаване на произведението. Авторът придобива оригинално това право, което по своята същност е изключително и абсолютно право. Въз основа на сключения трудов договор работодателят придобива деривативно авторското право. В авторскоправната теория е изказано мнение от проф. I. Cherpillod, че авторът мълчаливо предоставя (цедира) своето право на работодателя по силата на сключения договор, за да се използва официално неговото произведение за целите на предприятието³. Тази теза е подкрепена от проф. Ц. Каменова, която посочва, че работодателят придобива производно право въз основа на трудовия договор, като разрешението за използване на произведението от страна на работодателя е дадено имплицитно, със самото сключване на договора⁴. Д-р Саракинов счита, че авторското право принадлежи на автора, но не изцяло, като част от имуществените правоотношения възникват направо за работодателя. За автора остават неимуществените и онези имуществени правомощия за използване на произведението по начин, който не е свързан с целите на работодателя⁵. От изложеното следва да се обоснове изводът, че авторското право (имуществени и неимуществени правомощия) възниква за автора на произведението, а впоследствие, по силата на трудовия договор той предоставя тези права на своя работодател и то, ако това изрично е указано в договора. Правопораждащият юридически факт, това е фактът на авторството и затова правата възникват *ex lege* за автора. Не могат имуществените правомощия да възникнат направо за работодателя, тъй като неговите субективни права се основават на правата на автора и той ги придобива чрез трудовия договор. Освен това явно е, че работодателят не придобива правата на автора в пълен обем. Тази диференциация е посочена, от една страна, в закона, а от друга, отделните правомощия могат изрично да бъдат уредени в договора. На автора принадлежат всички неотчуждими неимуществени права – правото на авторство и правото на авторско име, а останалите отчуждими неимуществени права, каквито са правото на разгласяване на произведението, запазване на неговата цялост, правото да промени произведението или да спре използването му пора-

³ Cherpillod, I. Le droit d'auteur en Suisse. Précis et guide pratique, Lausanne, 1986, p. 80–83.

⁴ Каменова, Ц. Международно и национално авторско право. С.: ИПН-БАН, 2004, 205–206.

⁵ Саракинов, Г. Авторско право и сродните му права в Република България. С.: Сиби, 2007, с. 77.

ди промени в убежденията си, могат да бъдат предоставени писмено и изрично (аргумент от чл. 16 във вр. с. чл. 15 ЗАПСП). Ако тези условия не са уговорени в договора, работодателят не би могъл да упражнява нематериалните права на автора. Безспорно за работодателя е правото да използва произведението. Как обаче той ще упражни това свое право, ако произведението все още не е разгласено, а работодателят не е овластен да направи това? Правото на разгласяване авторът упражнява, като определя формата и начина, при които едно творческо постижение ще достигне до знанието на неограничен кръг лица. Налице е едно противоречие в закона, което е трудно да бъде обосновано.

На трето място, следва да се изясни въпросът с използване на създаденото произведение. Относно упражняване на имуществените права от работодателя ЗАПСП в чл. 41, ал. 2 посочва, че работодателят има изключителното право да използва създаденото произведение за свои цели, без разрешение на автора и без заплащане на възнаграждение, доколкото в трудовия договор не е уговорено друго. Това право работодателят придобива по силата на трудовия договор, като в същото време за автора възниква задължението да не използва сам произведението си, както и да не отстъпва това право на трети лица. На това основание работодателят ще може да се противопостави на всяко едно неправомерно посегателство върху създаденото произведение, но това не означава, че той придобива всички авторски правомощия, а само онези, които са свързани с използване на произведението. Действията, които формират „използването“, са указани в разпоредбата на чл. 18 от ЗАПСП. Това могат да бъдат: възпроизвеждането, разпространението, публичното представяне и показване, излъчване и предаване на произведението, синхронизацията, преводът и т. н. Критерият е целта на използването, която е свързана само и единствено с дейността на работодателя. Законодателят изрично посочва, че той упражнява това право по начин и степен, съответстващи на обичайната му дейност. Тук се има предвид тази дейност, която е основна за работодателя, основавайки се на акта на създаване на съответната институция или на регистрацията на юридическото лице, а не изобщо неговата дейност. Това е онова използване, което се осъществява в рамките на институцията или предприятието без да се разпространяват съответните произведения извън нея. От своя страна, работодателят може да отстъпи тези права на друго лице, но тези действия следва да са подчинени на дейността и целите на работодателя. Например той може да сключи издателски договор, като предостави на издателя правото на възпроизвеждане и разпространение

на създаденото произведение. По принцип, за работодателя не възниква задължение да използва създаденото произведение. В същото време обаче авторът трябва да е лоялен към него и да се въздържа от действия, с които може да навреди на неговите интереси.

И в тази хипотеза законодателят отново допуска, че в трудовия договор може да бъде уговорено „друго“. Страните в трудовия договор могат да договорят и неизключително право на използване на произведението. Тоест авторът запазва правото сам да използва своето произведение, както и да отстъпва това право и на трети лица – чл. 36, ал. 3 ЗАПСП. Още повече, че за да се отстъпи изключително право на използване от автора необходимо е това да е направено изрично и писмено. Ако липсва такава уговорка, съгл. чл. 36, ал. 4, смята се, че е отстъпено неизключително право на използване. И тук виждаме, че законодателят, *ex lege*, въвежда правилото, че се отстъпва право на изключително използване, което по изключение може да е неизключително. В същото време, както изисква законът, това трябва да е посочено изрично и писмено в трудовия договор – факт, който отсъства в настоящите трудовоправни отношения, а и авторите, както и работодателите, в повечето случаи, не познават действащото авторско законодателство. От съдържанието на разпоредбата на чл. 41, ал. 2 може да се формира изводът, че всяко използване на произведението от страна на работодателя, което е извън неговите цели, както и не съответства на обичайната му дейност, се определя като нарушение на това задължение. Напр. ако работодателят е образователна институция (училище, ВУЗ) и авторът е написал пиеса, която може да се разглежда като служебно произведение, тази институция може да я поставя с учебна цел, да я използва като учебен материал, да я издава, да я излъчва, ако има собствен радиоцентър, но не би могла да я предоставя на други лица (ВУЗ-ове, театри) срещу заплащане или да я използва извън обичайната си дейност – напр. превод, който да се разпространява с търговска цел извън съответната институция, както и използване с търговска цел на екземпляри от произведението. Или художник в театър, със сключен трудов договор, създава декорите за едно представление. Театърът като работодател може да използва за свои цели тези декори, напр. и в друга постановка, но ако ги продаде на друг театър, това ще е хипотеза, която нарушава изискванията на чл. 41, ал. 2. При всяко едно такова използване е налице несъответствие с императивната норма на закона, при което *per argumentum a contrario*, за да извърши тези действия, работодателят следва

да постигне съгласие с автора и съответно да му заплати възнаграждение за това използване.

ЗАПСП, в чл. 41, ал. 3 въвежда още една норма в интерес на автора, а именно, че когато трудовото възнаграждение на автора по времето, през което е създал произведението, се окаже явно несъразмерно на реализираните от използването му приходи, авторът може да поиска допълнително възнаграждение. Тази разпоредба е приложима при всички случаи, при които е констатирано явно несъответствие между полученото възнаграждение на автора и печалбата на работодателя, независимо от уговореното между страните и използването на произведението. В случаите, в които не се постигне съгласие между страните, спорът се решава от съда по справедливост. Относно понятието „явно несъответствие“ законодателят не дава дефиниция, а препраща към бъдеща съдебна практика.

Неизяснен остава и въпросът за срокът на използване на създаденото произведение: дали работодателят придобива това право за целия срок на действие на авторското право или за ограничен период от време. В закона липсва изрична разпоредба. Съгласно чл. 36, ал. 5 ЗАПСП е посочено, че ако в договора за използване на произведението не е уговорен срок, смята се, че правото е отстъпено за три, а за произведенията на архитектурата – за пет години. Чл. 37, ал. 2 от ЗАПСП допълва, че договорът за използване на произведение може да се сключи за срок до 10 години. Когато е сключен за по-дълъг срок, той има сила за десет години, като ограничението не се прилага за произведенията на архитектурата (т. е. по отношение на тях може да се приложи и по-дълъг срок). Вече беше посочено, че неотчуждимите неимуществени авторски права са непрехвърлими, а за останалите неимуществени авторски права следва да е налице изрично и писмено съгласие на автора. При това разграничение на авторските правомощия не би могло да се приложи общата разпоредба за продължителността на авторското право, а именно, че авторското право се закриля докато авторът е жив и 70 години след неговата смърт. В настоящата хипотеза, ако приемем, че е налице трудов договор, който може да е безсрочен, следва ли неговото действие да се разпростира и по отношение на използване на произведението и следователно трудовото правоотношение да предопределя упражняването на авторските права? Още повече, че едни от тях ще се упражняват от автора, а други от работодателя. От гледна точка на авторскоправната теория 70-годишният срок за продължителност на авторските права е възприет с оглед авторът или неговите наследници да се възползват от резултатите на неговия труд. С оглед на това не би било

справедливо работодателят, при създадено служебно произведение, да се възползва от постигнатите резултати за целия срок на действие на тези права. Би могло да се обоснове предложение за въвеждане на срок от 10 г. относно използване на произведенията, създадени в рамките на трудово правоотношение. За този срок работодателят ще може да компенсира направените разходи и да реализира печалба от неговото използване. Това не изключва възможността страните да уговорят и по-кратък срок.

Интерес предизвиква хипотезата, при която, ако трудовото отношение се прекрати, работодателят ще може ли да продължи да упражнява правата си, свързани с използване на произведението. Считаме, че не съществуват пречки за това, но авторът може да претендира допълнително възнаграждение при условията на чл. 41, ал. 3 ЗАПСП. Красно-речиви са примерите при създаване на произведение на архитектурата или на учебна програма, докато авторът е в трудови правоотношения с архитектурно бюро или с учебно заведение. Съответният работодател ще продължи да използва произведението и след прекратяване на трудовите правоотношения. Независимо от това, че авторът е предоставил право на изключително използване на своя работодател, той ще може да използва своето произведение за целите, които законът предвижда в хипотезите на „свободното използване“ (чл. 24 от Закона), напр. за цитиране и обучение.

II. Изобретения и обекти на индустриална собственост, създадени при условията на трудови правоотношения

Освен произведения на литературата, науката и изкуството, обект на трудови правоотношения могат да бъдат и технически решения – изобретения (напр. цялата фармацевтична промишленост, електроника, телекомуникации и др.), полезни модели, секретни производства, дизайни, марки, интегрални схеми, които се закрият от нормите на индустриалното законодателство. За разлика от ЗАПСП институтът на служебното изобретение намира своята по-всеобхватна и пълна правна уредба в чл. 15 от Закона за патентите и регистрация на полезните модели (ЗППМ)⁶. Установеният правен ред е предопределен от същността на изобретението, като техническо решение, с приложение в индустрията, селското стопанство и медицината. По отношение на него са установени изискванията за новост, изобретателска стъпка и промишлена приложи-

⁶ Закон за патентите и регистрация на полезните модели, ДВ, бр. 27 от 2 април 1993 г.

мост. Това означава, решението „да не е общоизвестно където и да е по света“ и „по какъвто и да е начин“ преди датата на подаване на заявката за издаване на патент. За разлика от обектите на авторското право, при които моментът на разгласяване в повечето случаи е меродавен за възникване на авторското право, то при изобретенията, изискването е за неразгласяване. Приложимо е правилото, че правото принадлежи на този, който първи във времето е заявил своето изобретение в Патентното ведомство на съответната страна, което предопределя и териториалния характер на защитния документ. Освен това, по отношение на техническите решения, необходима е преценката на компетентен държавен орган, който извършва експертиза на решението. Друга съществена разлика между обектите на авторското право и тези на индустриалната собственост, е установеният срок на изключителното право. То възниква от датата на подаване на заявката в патентното ведомство и се закриля чрез издадения защитен документ: патент за срок от 20 години (за изобретения) или свидетелство за регистрация (полезни модели – 4 години, с възможност за две продължения от 3 години, марки – 10 години с възможност за подновяване, дизайни – 10 години, с възможност за три подновявания за период от 5 години, топология на интегрални схеми – 10 години от датата на първото търговско използване и т. н.), като същевременно за това се заплащат и съответни такси.

Тогава, когато тези обекти са създадени в условията на трудово правоотношения, аналогично се поставят въпросите: дали постигнатият резултат притежава отличителните белези на служебно решение; на кого ще принадлежи правото на авторство и изключителното право; как се упражняват правата, свързани с използване на това решение и по какъв начин се определя дължимото възнаграждение за неговия създател. Дефиниция на служебно изобретение ни дава разпоредбата на чл. 15, ал. 1, като указва, че изобретението е служебно, когато е създадено при изпълнение на задължения, произтичащи от трудови и други правоотношения (напр. договор за поръчка) на изобретателя, освен ако с договора не е предвидено друго. Тоест изобретението може да не е служебно, ако това изрично е предвидено в трудовия договор или страните писмено и изрично са се споразумели за това. Във връзка с това също можем да посочим, че рядко са предприятията, които регламентират такава разпоредба в трудовите договори със своите работници и служители.

Но въпросът е дали изобретението е служебно или не, а не на кого ще принадлежи авторството върху него, както това изисква ЗАПСП. Отго-

ворът се извежда от същността на изобретателската дейност. Патентното право установява един основен принцип, залегнал още в чл. 2 на Парижката конвенция⁷ и съответно в чл. 2а, ал. 2 от ЗПРПМ: независимо на кого принадлежи патента за изобретението името на изобретателя винаги се посочва както в заявката, така и в издадения патент. Затова, когато се изследва служебния характер на изобретението, тъй като авторството е безспорно, определящо е да се установи неговия служебен характер. Това е предпоставка за принадлежността на изключителното право и съответно за начина на използване на постигнатия резултат.

За да се определи дали създаденото техническо решение притежава белезите на служебно изобретение, следва да се прецени: дали изобретателят е изпълнявал присъщите за длъжността му служебни задължения (напр. конструктор в предприятие, изследовател в научна лаборатория), произтичащи от трудовия договор или са тясно свързани с него; дали той е изпълнявал задължения извън указаните в договора, но те специално са му възложени и от това се очаква създаване на изобретение; дали резултатът е създаден в работно или извънработно време, на работното място или извън него, или след прекратяване на трудовото правоотношение; дали е използван материалния и финансов ресурс на работодателя, също налице ли са допълнителни финансови стимули, придобити знания и опит в резултат на работата и др. За да изясни същността на изобретението в разгледаните хипотези, необходимо е да се направи съпоставка между постигнатия резултат и служебното задължение или възложената задача, както и приносът на работодателя и изобретателя при създаването му. При въвеждане на института на служебното изобретение с приетия през 1993 г. Закон за патентите, законодателят предвиждаше тези въпроси да бъдат детайлно регламентирани в подзаконов нормативен акт – Наредба за служебните изобретения, която все още не е приета. Може да се посочи, че все още липсват ясни критерии за определяне служебния характер на постигнатия резултат в различните хипотези, на приноса на страните и на дължимото възнаграждение. И при служебното изобретение законодателят е заложил на бъдещата съдебна практика, за да бъдат формулирани тези правила.

⁷ Парижка конвенция за закрила на индустриалната собственост, подписана на 20 март 1883 г. С указ № 4 от 1970 г. България ратифицира Стокхолмската редакция на Конвенцията (ДВ, бр. 5 от 1970 г.).

При служебното изобретение от изключителна важност е начинът, по който ще бъде упражнено правото на заявяване на изобретението, тъй като съгласно чл. 14 ЗПРПМ патентът ще принадлежи на лицето, което има право на заявяване. В този порядък изобретателят е длъжен в срок от 3 месеца от създаване на изобретението да уведоми писмено за това своя работодател. Разбира се, фактът на създаване на изобретението също следва да бъде обективиран – или да е посочено в специален дневник на работодателя, или със съответните лабораторни изследвания, които също следва да са датирани, както могат да се използват и свидетелски показания. Създаването на изобретението е факт, който поражда оригинално за изобретателя негово право на авторство върху решението. То е предпоставка за възникване на потестативното право на твореца дали да заяви или не своето решение. Въз основа на сключения трудов договор работодателят придобива деривативното право на заявяване. От момента на уведомяване за работодателя възниква правото в 3-месечен срок да подаде заявка за това изобретение в Патентното ведомство. В противен случай съгл. чл. 13, ал. 3 правото на заявяване преминава върху изобретателя, и следователно за него възниква и правото да получи патент. Правото на заявяване може да принадлежи съвместно на изобретателя и на работодателя, ако това изрично и предварително е уговорено в договор (чл. 13, ал. 4). Патентът, от своя страна, удостоверява изключителното право, което по своето съдържание включва правото на използване на изобретението, правото на разпореждане с патента и забраната трети лица да използват изобретението, без съгласие на патентоприетеля.

При служебните изобретения няма установена диференциация в правата на изобретателя и работодателя относно тяхното използване. Изключителното право възниква в пълен обем за патентоприетеля-работодател. Тук законодателят не поставя изисквания относно целите на използване на изобретението във връзка с обичайната дейност на работодателя, защото *a priori* той може да се разпорежда в пълен обем с придобитите права. Поради тази причина, използването на изобретението не е обвързано със срок. Достатъчно е патентоприетелят да поддържа действието на патента, като заплаща годишните патентни такси. Ирелевантен е фактът на прекратяване на трудовото правоотношение с работника относно използване на създаденото от него изобретение. Условието обаче, което въвежда законодателят, е страните по договора да се въздържат от действия, които накърняват придобитите права (чл. 15, ал. 7). Обикновено тези отношения се уреждат с въвеждане на клауза за конфиденциалност.

За разлика от произведенията на литературата, науката и изкуството, по отношение на които за работодателя не възниква задължение да ги използва, то при изобретенията е установено такова задължение. В противен случай това е основание за предоставяне на принудителна лицензия от Патентното ведомство в полза на този, който има желание и може да докаже реално използване на патентованото изобретение.

ЗПРПМ също установява правила за определяне на възнаграждението на изобретателя при използване на служебното изобретение – чл. 15, ал. 5. Тази норма е приложима в случаите, в които не е уговорено възнаграждение в трудовия договор. За формирането му се имат предвид: печалбата, реализирана от всички видове използване на изобретението по време на действие на патента; ценността на изобретението, като в някои случаи т. нар. „пионерски изобретения“ поставят основите на развитие на цели отрасли на икономиката; приносът на работодателя при създаването на изобретението, което е най-трудно установимо и оспорвано, защото справедливо е неговият принос да е съществен. Когато той не е патентоприжател, възнаграждението се дължи солидарно от работодателя и патентоприжател. При всички случаи обаче, при които е установено, че възнаграждението е несправедливо с оглед реално получената печалба и ценността на изобретението, то може да бъде увеличено по искане на изобретателя. В случаите, в които не се постигне съгласие между страните, спорът се решава от съда. Това са и най-честите спорове, които възникват между работодател и автор, именно по повод на т. нар. „справедливо възнаграждение“ – тогава, когато то не съответства на реално получената печалба и ценността на изобретението. Тези спорове, както и споровете за установяване служебния характер на изобретението, съгласно чл. 61 ЗПРПМ са подсъдни на Софийския градски съд.

Материалното възнаграждение за изобретателя е оценка на неговия труд и стимул за творчество. Това е предпоставка за развитие и на индустриалната активност на всяко предприятие и успешно управление на неговата индустриална собственост, както и за формиране на единна държавна политика⁸.

⁸ Връзката между науката и практиката се осъществява посредством изградена комуникационна мрежа от центрове за трансфер на технологии, създадени преди всичко към съответните научни звена, както и към някои предприятия. Тези центрове представят научните постижения, осъществяват контакти със заинтересованите лица и посредничат в процеса на сключване на лицензионни договори, целящи използване на създадените служебни изобретения – в рамките на трудови правоотношения или по договори за поръчка. Центровете спомогат за създаването на т. нар. компании “spin-off” и “spin-out”, които са в съдружие с университетите и представителите

Разпоредби, относно създадените в рамките на трудови правоотношения обекти на индустриална собственост са въведени и в Закона за промишления дизайн⁹ – чл. 17, в Закона за топологията на интегралните схеми¹⁰ – чл. 12, в Закона за закрила на новите сортове растения и породи животни¹¹ – чл. 16, които по аналогичен начин регламентират правния режим на тези обекти. Водещо е патентното законодателство.

Създаването на творчески постижения в рамките на трудови правоотношения е дейност, която поставя редица условия и изисквания към постигнатите резултати, като най-важните въпроси са свързани с упражняване на правата както на работодателя, така и на автора. Начинът на управление на създадените резултати и придобитите права предопределят успеха на всяко предприятие както на националния, така и на международния пазар. Критерий за цялостния процес е реализираната печалба и осъществените инвестиции. Следва също да се отбележи, че това е област в интелектуалната собственост, която изисква по-задълбочена и всеобхватна правна уредба.

на бизнеса, именно, за производство и търговия на патентовани изобретения и технологии, създадени от научните звена и академии.

⁹ Закон за промишления дизайн, обн. ДВ, бр. 81 от 14 септември 1999 г., в сила от 15 декември 1999 г.

¹⁰ Закон за топологията на интегралните схеми, обн. ДВ, бр. 81 от 14 септември 1999 г., в сила от 15 декември 1999 г.

¹¹ Закон за закрила на новите сортове растения и породи животни, обн. ДВ, бр. 84 от 4 октомври 1996 г., в сила от 5 януари 1997 г.