

АДМІНІСТРАТИВНЕ ТА ФІНАНСОВЕ ПРАВО

УДК 342.92

Барладян О. С.,
аспірант

*Міжрегіональної академії управління персоналом,
викладач кафедри права*

Придунайської філії Міжрегіональної академії управління персоналом

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ МІЖ ПРАЦІВНИКОМ І РОБОТОДАВЦЕМ ТА ЗАХИСТ ЇХНІХ ПРАВ ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ УКРАЇНИ

KEY ASPECTS OF CONTRACTUAL RELATIONS IN INTELLECTUAL PROPERTY SPHERE BETWEEN EMPLOYEE AND EMPLOYER AND PROTECTING OF THEIR RIGHTS BY LAW ENFORCEMENT BODIES OF UKRAINE

У статті розглянуто законодавство України, яке містить численні прогалини та суперечності у сфері регулювання прав інтелектуальної власності роботодавця на трудову інтелектуальну власність, тобто об'єкти інтелектуальної власності, створені працівниками у зв'язку з виконанням трудового договору, та захисту їх правоохоронними органами України.

Ключові слова: *влада, працівник, роботодавець, законодавство, захист їх прав, трудовий договір.*

В статье рассматривается законодательство Украины, которое содержит многочисленные пробелы и противоречия в сфере регулирования прав интеллектуальной собственности работодателя на трудовую интеллектуальную собственность, то есть объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в связи с выполнением трудового договора, и защиты их правоохранными органами Украины.

Ключевые слова: *власть, работник, работодатель, законодательство, защита их прав, трудовой договор.*

This article overviews the legislation of Ukraine, which contains numerous gaps and inconsistencies in the regulation of intellectual property rights of the employer for a labor intellectual property, i.e. intellectual property objects created by employees in connection with employment contract and protection of their law by enforcement bodies of Ukraine.

Key words: *government, employee, employer, law, protection of their rights, employment contract.*

Постановка проблеми. Сьогодні об'єкти права інтелектуальної власності майже не створюються одноособово. Комп'ютерні програми, веб-сайти та значна кількість інших об'єктів права інтелектуальної власності створюються в порядку виконання трудового завдання. Правове регулювання зазначених відносин швидше створює умови для виникнення чисельних спорів, ніж вирішує можливі суперечки. Це пов'язано з тим, що ч. 2 ст. 429 ЦК України встановлено, що майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку із виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт, та юридичній або фізичній особі, де або у якої він працює спільно, якщо інше не встановлено договором.

Значна частка об'єктів права інтелектуальної власності (далі – ОПВ) створюється під час виконання трудових обов'язків на підприємствах, в установах, організаціях, що надалі впроваджують їх у життя. Регламентація прав інтелектуальної власності (далі – ПВ) на такі твори має свої особливості. З *одного боку*, право творця є непорушним і охороняється низкою як міжнародних, так і національних нормативних актів, а з *іншого боку* – не можна залишати поза увагою трудові відносини автора

і роботодавця. Проблеми врегулювання відносин між творцем ОПВ та його працедавцем найменш урегульовані Цивільним кодексом від 2 листопада 2016 р., взагалі залишені поза увагою Кодексом законів про працю України від 5 жовтня 2016 р., по-різному регламентуються спеціальними нормативно-правовими актами. Ця вада стосується усіх елементів правовідносин щодо службових об'єктів права інтелектуальної власності.

Тому надзвичайно важливого значення у такій ситуації набуває ініціатива сторін трудового договору, яка має бути зафіксована у вигляді укладення спеціальних договорів. Останні саме і спрямовані на регламентацію розподілу ПВ на різних стадіях створення ОПВ, починаючи від завдання роботодавця і закінчуючи розподілом майнових прав на уже створений ОПВ.

На нашу думку, проблеми правового регулювання відносин інтелектуальної власності, які виникають між працівником і роботодавцем, в Україні досліджували Г.Т. Андрощук [4], І.І. Зайцева-Калаур [5], Ю.Ю. Кононенко [6], Н.П. Рязанова [4] та інші науковці.

Проте питання договірного регулювання цих відносин згадувалися або в загальному контексті пра-

вового регулювання відносин інтелектуальної власності, або щодо окремих ОПІВ, а тому потребують подальших наукових досліджень.

Метою статті є аналіз договірного регулювання відносин інтелектуальної власності між працівником і роботодавцем та захист їх правоохоронними органами України.

Завданнями статті є, узагальнюючи норми спеціальних законодавчих актів (ст. 9 Закон України «Про охорону прав на винаходи та корисні моделі» від 5 грудня 2012 р., ст. 8 Закону України «Про охорону прав на промислові зразки» від 5 грудня 2012 р., ст. 7 Закону України «Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем» від 5 грудня 2012 р., ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права» від 27 жовтня 2016 р.) та ЦК України, виділити такі підстави визнання результату інтелектуальної творчої діяльності:

– об’єкт повинен бути створений працівником у зв’язку із виконанням обов’язків за трудовим договором (часовий фактор);

– результат інтелектуальної, творчої діяльності повинен бути пов’язаний із виконанням трудових обов’язків працівника;

– створення об’єкта права інтелектуальної власності працівником за окремим дорученням роботодавця;

– створення працівником об’єкта права інтелектуальної власності з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва і обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця. Тобто об’єкт права інтелектуальної власності було створено працівником поза межами трудових обов’язків або після припинення трудових відносин з роботодавцем чи у вільний від роботи час, визнання за таким об’єктом статусу службового повинне відбуватися з урахуванням того, чи було такий об’єкт створено з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва роботодавця і обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця [2].

Виклад основного матеріалу. Під час існування трудових відносин, які виникають на підставі укладення трудового договору, відповідно до ст. 21

Кодексу законів про працю України від 5 жовтня 2016 р. між працівником і роботодавцем виникають відносини інтелектуальної власності у зв’язку зі створенням службових обов’язків, які мають цивільно-правову природу. Паралельне існування трудових і цивільно-правових відносин визнається вищими судовими органами тому, що чинне законодавство передбачає можливість врегулювання спірних питань інтелектуальної власності між працівником і роботодавцем як під час укладення трудового договору, так і в окремому цивільному договорі.

При цьому трудовим договором між ними може передбачатися умова щодо укладення цивільно-правового договору про створення об’єкта авторського права і (або) суміжних прав та обов’язок працівника щодо сповіщення про створення такого об’єкта.

Трудове законодавство не містить положень, які стосуються регулювання ПІВ щодо службового об’єкта, хоча саме трудовий договір є необхідним юридичним фактом, з яким законодавець пов’язує надання статусу «службового» ОПІВ. Проте контракт як особлива форма трудового договору не виключає можливості врегулювати спірні питання ПІВ між працівником і роботодавцем шляхом включення до нього спеціальних умов [5, с. 42].

До договірного способу врегулювання відносин інтелектуальної власності між працівником і роботодавцем закликає і норма ст. 429 ЦК, яка регулює ПІВ на об’єкт, створений у зв’язку з виконанням трудового договору [4, с. 12].

Ця норма містить загальне правило: особисті немайнові права належать працівникові, а у випадках, передбачених законом, окремі особисті немайнові права можуть належати юридичній або фізичній особі, де або у якої працює працівник; майнові права інтелектуальної власності на службовий об’єкт належать працівникові та роботодавцю спільно, якщо інше не встановлено договором. Частинами 2, 3 ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права» від 27 жовтня 2016 р. також передбачена можливість укладення трудового договору (контракту) і (або) цивільно-правового договору між автором і роботодавцем [5]. Окрім того, на договірний спосіб

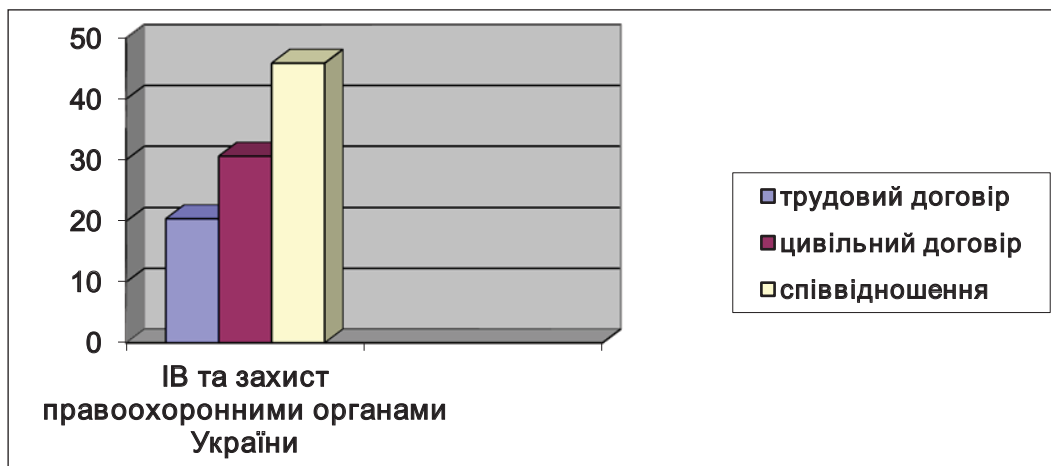


Рис. 1. Співвідношення договорів у законодавстві України інтелектуальної власності та захист їх інтересів правоохоронними органами України

врегулювання ПІВ вказує низка інших спеціальних законів України, які визначають правову охорону окремих об'єктів права інтелектуальної власності і які нарівні з ЦК та Кодексом законів про працю України слугують правовим підґрунтям укладення таких договорів. Питання договірної регулювання відносин інтелектуальної власності перебувають також у полі зору Державної служби інтелектуальної власності, фахівці якої розробили Рекомендації щодо правового режиму службових творів.

Так, Закон передбачає укладення договору про розподіл майнових прав на службовий твір (ст. 16), договору між співавторами твору (ст. 13), договору про передачу (відчуження) майнових прав суб'єктів авторського права і суміжних прав (ст. ст. 31, 39–41) та інших договорів у сфері авторського права і суміжних прав, найпоширеніший серед яких авторський договір.

Вищезгаданий наказ Міністерства освіти і науки України від 28 грудня 2004 р. № 986 було видано з метою забезпечення єдиних методологічних підходів договірної регулювання відносин інтелектуальної власності між працівником і роботодавцем. Серед затверджених зразків, які успішно можна використовувати для взаємовигідного врегулювання відносин інтелектуальної власності між сторонами трудового договору на цивільно-правових засадах, затверджені такі зразки договорів: про розподіл майнових прав на об'єкти права інтелектуальної власності, створені під час виконання службових обов'язків і (або) окремого доручення роботодавця; між творцем (творцями) і роботодавцем про передання права на одержання охоронного документа на об'єкти права інтелектуальної власності, створені у зв'язку з виконанням трудового договору; між роботодавцем і творцем про винагороду; ліцензійний договір про надання дозволу на використання комерційної таємниці; між співавторами про вклад у створення об'єкта права інтелектуальної власності та розподіл винагороди; про добросовісне заохочення за використання раціоналізаторської пропозиції [7, с. 32].

Якщо мова йде про стадію оформлення правостановлюючих документів та розподіл при цьому майнових прав між творцем ОПІВ та його робо-

тодавцем, то можна використати зразки договору між творцем (творцями) і роботодавцем про передання права на одержання охоронного документа на об'єкти права інтелектуальної власності, створені у зв'язку з виконанням трудового договору або договору між роботодавцем і творцем про винагороду. Якщо ж сторони мають безпосередньо погодити розподіл майнових прав інтелектуальної власності на уже наявний з правової позиції ОПІВ, захищений правоохоронним документом або законодавством про охорону авторських і суміжних прав, то доцільним буде укладення договору про передання виключних майнових прав інтелектуальної власності (договору між роботодавцем і творцем про винагороду) або ліцензійного договору (ліцензійного договору про надання дозволу на використання комерційної таємниці), або про добросовісне заохочення за використання раціоналізаторської пропозиції.

Кожен із вищевказаних договорів опосередковує регламентацію відносин між працівником і роботодавцем не лише залежно від стадії, на якій перебуває створення ОПІВ, але й від ступеня розподілу майнових прав між працівником і роботодавцем: від спільного використання ОПІВ до оплатної передачі усіх майнових прав інтелектуальної власності на ОПІВ роботодавцю (Глави 16, 52, 53 ЦК).

Висновки. Отже, можна розглянути декілька аспектів щодо співпраці та захисту інтересів працівників і роботодавців в інтелектуальній власності:

По-перше, потрібно враховувати, що договірне регулювання відносин інтелектуальної власності між працівником і роботодавцем ґрунтується на нормах цивільного і трудового законодавства, які визначають загальні засади укладення і вимоги щодо дійсності договорів.

По-друге, під час визначення виду договору щодо розподілу майнових прав інтелектуальної власності сторонам потрібно врахувати стадію створення ОПІВ, ступінь перерозподілу майнових прав інтелектуальної власності між працівником і роботодавцем.

По-третє, з метою належного правового захисту інтересів обох сторін договору потрібно звернути увагу на чітке визначення його змісту, особливо щодо предмета і ціни договору.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.
2. Про авторське право і суміжні права : Закон України від 23 грудня 1993 р. № 3792-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 13. – Ст. 64.
3. Про державний захист працівників суду та правоохоронних органів : Закон України від 23 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.
4. Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем : Закон України від 5 листопада 1997 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 8. – Ст. 28.
5. Козинець А.М. Реформування законодавства у сфері інтелектуальної власності: сучасне відображення минулого / А.М. Козинець // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2015. – № 2. – С. 11–17.
6. Крижний О.М. Актуальні питання підвідомчості спорів стосовно об'єктів права інтелектуальної власності / О.М. Крижний // Вісник господарського судочинства. – 2015. – № 1. – С. 155–161.
7. Мельник М.І. Суд та інші правоохоронні органи. Правоохоронна діяльність: закони і коментарі : [навчальний посібник] / автори і упорядники: М.І. Мельник, М.І. Хавронюк. – К. : Атака, 2000. – 512 с.
8. Мельник О.М. Проблеми охорони прав суб'єктів інтелектуальної власності в Україні / О.М. Мельник. – Харків : Вид-во Національного університету внутрішніх справ, 2012. – 362 с.
9. Майданевич А.А. Поняття й основні ознаки адміністративно-правової охорони прав інтелектуальної власності / А.А. Майданевич // Підприємство, господарство і право. – 2015. – № 10. – С. 28–31.