

Піхурець О.В., к.ю.н., доцент кафедри хорони інтелектуальної власності, цивільного права та процесу Харківського національного університету внутрішніх справ

Правове регулювання відносин щодо використання об'єкта, створеного у зв'язку з виконанням трудового договору.

Одним із ключових положень книги IV Цивільного кодексу України є спроба більш ретельно врегулювати відносини щодо виникнення та використання прав на об'єкт, створеного у зв'язку з виконанням трудового договору (надалі – службовий об'єкт) й убезпечити автора від можливих утисків з боку роботодавця. Службовий об'єкт (ст.429 ЦК України) займає особливе місце серед об'єктів права інтелектуальної власності, але творці книги IV ЦК України приділили йому неналежну увагу. Особливо це стосується порядку набуття виключного майнового права на службовий об'єкт та яким договором необхідно регулювати питання належності майнових прав на службовий об'єкт – трудовим або цивільно-правовим.

Особливий порядок набуття роботодавцем виключних майнових прав на службовий об'єкт передбачено ст.429 ЦК України де встановлено, що майнові права на об'єкт, створений у зв'язку з 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. Відповідно до ст. 429 ЦК України службовим об'єктом є об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору. Чинний Цивільний кодекс України містить дещо інші ознаки «службового об'єкта права інтелектуальної власності» ніж спеціальне законодавство (Закони України «Про авторське право і суміжні права» [1], «Про охорону прав на винаходи та корисні моделі» [2], «Про охорону прав на промислові зразки» [3] та інші). На цей час існує термінологічна невідповідність загального та спеціального законодавства, також по різному визначається і зміст права. Очевидно, що зазначена норма ЦК України поліпшує становище автора

(творця) та захищає його права. Разом з тим дана норма обтяжила регулювання взаємин між працівником і роботодавцем щодо створених службових об'єктів.

Відповідно до ст. 369 ЦК України, співвласники майна, що перебувало в спільній власності (згідно ст. 190 ЦК України, поняття «майно» включає й майнові права), володіють і користуються ним спільно, якщо інше не передбачено домовленістю між ними, а також розпоряджаються за згодою всіх співвласників. Цілком можливо, що автор (творець) і його роботодавець не досягнуть згоди щодо спільного використання службового об'єкта чи взагалі будуть один одному перешкоджати. Цивільне законодавство, нажаль не передбачає такого спільного володіння щодо результатів інтелектуальної, творчої діяльності. Припустимим є тільки належність співавторам спільно авторського права на твір, що створеного у співавторстві. Але підставою виникнення авторських прав на такий твір є виключно створення твору (ст. 437 ЦК України).

Отже виникає питання чи може юридична або фізична особа, де або у якої автор (працівник) працює стати суб'єктом первісного права на результат інтелектуальної, творчої діяльності і набути права на службовий об'єкт через власні дії, не пов'язуючи таке майнове право із набуттям від інших осіб.

Вважаємо, що ні. Оскільки юридична або фізична особа, де або у якої автор (працівник) працює не може стати суб'єктом первісного права на службовий об'єкт. Для виникнення такого первісного права потрібна творча, інтелектуальна, розумова діяльність фізичних осіб (людей). Тому, як би не сприяв роботодавець створенні службового об'єкта, саме створення такого об'єкта є справою окремих фізичних осіб (людей). Спочатку працівник, як автор (творець) створить даний службовий об'єкт, а потім майнове право може перейти до роботодавця.

Діяльність роботодавця може бути виражена в діях його працівників або службовців, якщо вони відбуваються від імені роботодавця. Процес створення службового об'єкта, як процес творчий, не відбувається від імені роботодавця, навіть якщо він виконується у межах службових обов'язків. Творча діяльність будь-кого сама по собі не може привести до виникнення авторського права в роботодавця, хоча б всі працівники-автори діяли в межах службових обов'язків

для нього. Отже, роботодавець може бути суб'єктом майнового права як правонаступник працівника-автора службового твору, тобто може бути суб'єктом похідного права інтелектуальної власності. Це похідне право інтелектуальної власності може виникнути в роботодавця на підставі спеціального цивільно-правового договору з автором або його правонаступниками.

Так, ст. 429 ЦК України дозволяє врегулювати взаємини по цьому питанню шляхом укладення договору. На жаль, законодавець не вказав, яким саме договором регулювати вищезазначені відносини, однак, проаналізувавши дану норму, можна зробити висновок про те, що таким договором може бути як трудовий, так і цивільно-правовий договір. Зрозуміло, що роботодавці, зацікавлені, щоб їх відносини з працівником-автором розглядалися як трудові.

Як відомо суть договору визначається не формою, а змістом. Найчастіше сторони нечітко визначають характер укладеного договору, тобто не вказують, чи це трудовий або цивільно-правовий. У такому випадку висновок про те, що договір є трудовим може бути зроблено при наявності низки умов. Насамперед, предметом трудового договору є трудова діяльність працівника, що відповідає його посаді й кваліфікації. Вона може носити й творчий характер, але мова може йти про виконання певної трудової функції, а не про створення конкретного інтелектуального, творчого результату. Важливо встановити, чи був включений автор (творець) у трудовий колектив роботодавця, чи підкорявся він правилам внутрішнього трудового розпорядку та розпорядженням адміністрації, чи закріплювалися за ним трудові права й пільги тощо. Якщо нічого цього не було, то для кваліфікації відносин сторін як трудових відсутні підстав.

Разом з тим, ознаки службових об'єктів права інтелектуальної власності сформульовані досить неоднозначно, за допомогою використання термінології, відомої законодавству радянського періоду, але відсутньої в законодавстві України. Подібне становище ускладнює практику застосування відповідних норм, сприяє зловживанням, як з боку роботодавців, так і авторів службових об'єктів права інтелектуальної власності, відносно необґрунтованого набуття виключних прав на них.

Поняття «службові об'єкти права інтелектуальної власності» широко застосовується в чинному законодавстві України. Службовим об'єктом права інтелектуальної власності можуть бути авторські твори, винаходи, корисні моделі, промислові зразки, селекційні досягнення, компонування інтегральних мікросхем, які створюються особами під час виконання трудових обов'язків.

Поняття «службовий твір» чи «службовий об'єкти права інтелектуальної власності» чинний ЦК України (ст. 429) не розкриває, а містить лише приблизний перелік умов, яким повинен відповідати службовий твір. По-перше, «службовий твір» чи «службовий об'єкти права інтелектуальної власності» повинен бути створений протягом у певний період часу, в межах терміну дії трудового договору. По-друге, створення «службового твору» чи «службового об'єкта права інтелектуальної власності» повинно бути пов'язано із виконанням трудових функцій (трудових обов'язків) працівника, які передбачено у трудовому договорі.

Відповідно до ст.16 Закону України «Про авторське право і суміжні права», до службових об'єктів авторського права віднесено твори, що створюються автором у порядку *виконання службових обов'язків відповідно до службового завдання чи трудового договору (контракту)* між ним і роботодавцем[1]. Отже, твір є службовим при наявності наступних умов:

- твір має створюватися під час виконання службових обов'язків;
- твір має створюватися на підставі службового завдання;
- твір має створюватися відповідно до трудового договору (контракту).

Слід зазначити, що дотепер у законодавстві не конкретизоване поняття «службове завдання», не встановлені вимоги до оформлення службового завдання щодо створення твору. На практиці службове завдання оформляється у вигляді наказу або окремою службовою запискою.

У наукових дослідженнях інституту службових об'єктів (творів) відзначалося, що віднесення об'єкта до службових пов'язане з наявністю двох умов [4, С.10-11]. В.А. Дозорцев вважає, що підставою переходу прав на службові об'єкти до роботодавця є наявність умов, до яких відносить службові (трудові) обов'язки й завдання роботодавця. Службові (трудові) обов'язки є лише умова,

при якій починає «працювати» справжня підстава – службове завдання. Трудові функції повинні мати тільки одне значення: завдання може бути надано лише в межах трудових функцій [5, С. 301]. У цьому з ним згодний Д.Ю. Шестаков: робота, написана в службовий час, не входить у трудові обов'язки, і вона не буде службовою, оскільки відносно неї не було службового завдання [6, С. 204].

Твір може вважатися створеним у порядку виконання службового завдання, коли змістом такого завдання є саме створення твору. Це може бути підтверджено трудовим договором, яким встановлено службові обов'язки працівника, у тому числі і його обов'язок створювати твір, посадовими інструкціями й іншими документами роботодавця, які доповнюють умови трудового договору. Загальновизнано, що службові обов'язки можуть виникати тільки при наявності трудових відносин, у межах трудового договору (контракту). Безсумнівно, що в цьому випадку відносини між автором і роботодавцем повинні повністю відповідати вимогам трудового законодавства. Обов'язок автора створювати твір повинен бути службовий, тобто цей обов'язок повинен бути прямо зазначений у положеннях або посадових інструкціях, що діють в організації. Із цими положеннями або посадовими інструкціями автор-працівник має бути ознайомлений при укладенні трудового договору (контракту). Чи роботодавець повинен дати конкретне завдання авторові на створення певного твору.

Але як бути в тому випадку, коли твір створено працівником, трудові відносини з яким не були оформлені належним чином? Чи створення твору не є одним із складових службових обов'язків, службового завдання або трудового договору (контракту). Також можливі випадки, коли твір створюється з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва, обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця. Врегулювання зазначених випадків взагалі відсутнє у чинному законодавстві.

У вітчизняній правовій літературі неодноразово висловлювалися пропозиції про вдосконалювання інституту службових об'єктів (творів). Наприклад, В.І. Єременко вважає, що об'єкт може бути визнано службовим, якщо доведено, що працівником було використано досвід, виробничі знання, обладнання роботодавця

[7, С. 7-10]. Пропонується зобов'язати працівника повідомляти роботодавця про всі створені службові об'єкти (твори) й встановити відповідальність за невиконання цього обов'язку [8, С. 109-110]. Крім того, В.І. Єременко й С.В. Усольцева вважають, що доцільно визнавати службовими й такі об'єкти, які створені працівником протягом одного року після припинення трудових відносин з роботодавцем.

Дійсно створення твору на основі досвіду, знань, секретів виробництва, обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця переводить його в число службових винаходів. Після припинення трудових відносин працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про такий твір.

Отже, можна визначити низку ознак, при наявності яких твір може бути визнано службовим. Зокрема, такими основними умовами є:

твір було створено у зв'язку із виконанням обов'язків за трудовим договором (контрактом);

твір було створено у зв'язку із виконанням службових обов'язків;

твір було створено за окремим дорученням роботодавця;

твір було створено з використанням досвіду, знань, секретів виробництва, обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця.

У якості висновку зазначимо, що єдиною підставою виникнення первісного права інтелектуальної власності на службовий об'єкт слід визнати створення результату інтелектуальної, творчої діяльності, а не укладення трудового договору. Створення результату інтелектуальної, творчої діяльності, виникнення та здійснення права на результат є виключно цивільними правовідносинами. Отже, на наше глибоке переконання підставою виникнення майнового права на службовий об'єкт у роботодавця може бути укладення цивільно-правового договору про створення та використання службового об'єкта, який потрібно укладати окремо від трудового. Маємо надію, що зазначенні питання знайдуть належне врегулювання в оновленому Законі України «Про авторське право та суміжні права» чи будуть внесені відповідні зміни до Цивільного кодексу України.

Список літератури: 1. Закон України «Про авторське право і суміжні права» у редакції від 11 липня 2001 р. N 2627-III; 2) Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» в редакції від 01.06.2000 р. N 1771-III; 3) Закон України «Про охорону прав на промислові зразки» від 15 грудня 1993 р. N 3688-XII із змінами і доповненнями; 4) Азимов Ч.Н. Правовое регулирование служебных изобретений научно-исследовательских и конструкторских организаций: Автореф. дис... канд. юрид. наук. Харьков, 1971; 5) Дозорцев В.А. Интеллектуальные права: Понятие. Система. Задачи кодификации. Сборник статей / Исследовательский центр частного права. – М.: Статут, 2005. – 416 с.; 6) Шестаков Д.Ю. Интеллектуальная собственность в Российской Федерации: теоретико-правовой анализ: Дис... д-ра юрид. наук. М., 2000.; 7) Еременко В.И. Служебные изобретения в России // Интеллектуальная собственность. 1993. N 5 - 6. С. 7 - 10; 8) ; Усольцева С.В. Результаты интеллектуальной деятельности как правовая категория: Дис... канд. юрид. наук. Иркутск, 1997.