

СЛУЖБОВІ ОБ'ЄКТИ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ

Олена Кульбашна,

старший викладач кафедри інтелектуальної власності та цивільно-правових дисциплін Черкаського національного університету ім. Богдана Хмельницького

Створення об'єктів права інтелектуальної власності (далі — ОПІВ) опосередковується у різного виду за предметом правового регулювання відносинах, які регламентуються нормами цивільного, адміністративного, трудового права. Так, виникнення права інтелектуальної власності на результати духовної творчості пов'язане з абсолютними за своїм характером цивільними правовідносинами, що виникають унаслідок юридичного вчинку — факту створення ОПІВ. У цих правовідносинах автор реалізує своє конституційне право на свободу літературної, художньої, наукової творчості [1]. Поява ОПІВ також можлива в результаті виконання цивільного договору про створення за замовленням і використання ОПІВ, укладеного відповідно до ст. 1112 Цивільного кодексу України (далі — ЦКУ України) [2]. У такому разі виникають відносні цивільні правовідносини, що регламентуються як договором, укладеним між творцем-виконавцем і замовником, так й актами цивільного законодавства. Виникнення ж права інтелектуальної власності на промислові ОПІВ пов'язане з формальною процедурою отримання охоронних документів (патенту, свідоцтва), що є водночас і правостановлюючим фактом визнання особи автором винаходу, корисної моделі, промислового зразка тощо. Ця процедура опосередковується через адміністративні за своїм характером правовідносини, в яких однією зі сторін є центральний

орган виконавчої влади у сфері інтелектуальної власності — Державна служба інтелектуальної власності — та заявник, зазвичай, автор-творець ОПІВ. Якщо ж ОПІВ створено працівником при виконанні трудового договору, то це — трудові правовідносини, в яких опосередковується виникнення службового ОПІВ.

Проблеми, пов'язані з виникненням права інтелектуальної власності на службові ОПІВ, досліджували К. Афанасьєва, Я. Воронін, Б. Даневич, І. Кожарська, О. Новолаєва, Ю. Осипова, Н. Рязанова, В. Соловйова, О. Тверезенко, О. Терещенко, О. Штефан, Т. Ярошевська, М. Яшарова та ін. Проте свого остаточного вирішення не знайшли. Колізії між різними за юридичною силою та галузевою належністю нормативними актами ускладнюють правозастосування, що зрештою відображається на реалізації прав творців службових ОПІВ. Саме тому обрана тема потребує наукового дослідження.

Проблеми, пов'язані з розподілом прав на службові об'єкти, виникають у зв'язку з протилежними підходами цивільного та трудового права. Для цивільного права головне — результат (створений службовий об'єкт), а у центрі уваги трудового права перебуває власне процес створення ОПІВ за завданням або за дорученням роботодавця. Саме нерозуміння предмета правового регулювання вказаних галузей права призводить до конфлік-



ДОГОВІРНІ ВІДНОСИНИ

тів, у яких працівник вважає, що за створення службового об'єкта роботодавець повинен заплатити додатково, а останній переконаний, що він уже розрахувався з творцем заробітною платою. З одного боку, творцем службового об'єкта, безумовно, є працівник і в цьому статусі він має на нього неспростовні права як автор. З другого, службовий твір створено в робочий час, оплачений роботодавцем і, як продукт праці, має належати роботодавцю.

Громадяни, юридичні особи водночас можуть бути суб'єктами різного виду за предметом правового регулювання правовідносин (конституційних, цивільних, господарських, житлових, сімейних тощо). Так, ст. 2 Кодексу законів про працю України говорить, що громадяни реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації чи з фізичною особою [3]. Саме під час існування трудових відносин у зв'язку зі створенням працівником службового об'єкта виникають відносини інтелектуальної власності між тими ж суб'єктами (працівником і роботодавцем), які регламентуються цивільним правом. Так, ст. 429 ЦК України регулює права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору. Ця норма містить загальне правило: особисті немайнові права належать працівникові, а у випадках, передбачених законом, певні особисті немайнові права можуть належати юридичній або фізичній особі, де або в якій працює працівник: майнові права інтелектуальної власності на службовий об'єкт належать працівникові та роботодавцю спільно, якщо інше не встановлено договором. На зазначено яким саме — цивільним або трудовим. Водночас чч. 2, 3 ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права» передбачена можливість укладення трудового договору (контракту) і/або ци-

вільно-правового договору між автором і роботодавцем [4].

Паралельне існування трудових і цивільно-правових відносин визнається вищим судовими органами. Так, у п. 24 Постанови Верховний Суд України «Про застосування судами норм законодавства у справах про захист авторського права і суміжних прав» № 5 від 04.06.2010 року вказано: «...Якщо в трудовому або цивільно-правовому договорі між працівником і роботодавцем (юридичною або фізичною особою, де або в якій він працює) не передбачений інший порядок здійснення майнових прав на створений вказаний об'єкт, то вони мають спільні права (...) Порядок здійснення майнових прав на такий об'єкт може бути врегульований цивільно-правовим договором», п. 25 зазначає: «За створення і використання службового твору автору належить авторська винагорода, розмір та порядок виплати якої встановлюються трудовим договором (контрактом) або цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем. 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» [5]. Такої ж позиції притримується і Вищий господарський суд у Постанові «Про деякі питання практики вирішення спорів, пов'язаних із захистом прав інтелектуальної власності» від 17.10.2012 року № 12 [5].

Можна стверджувати, що до певної міри цивільно-правові відносини права інтелектуальної власності на службовий об'єкт між працівником-творцем і юридичною чи фізичною особою-роботодавцем є похідними від первинних трудових відносин, які виникли в часі раніше між тими ж суб'єктами.

Якщо приналежність авторові особистих немайнових прав інтелекту-

альної власності не викликає суперечностей, то розподіл майнових прав вимагає постійної уваги.

Поняття «службові об'єкти інтелектуальної власності» має охоплювати всі об'єкти, створені працівником при виконанні трудових обов'язків (трудоного договору), а правовим наслідком саме такого статусу є розподіл майнових прав між сторонами трудового договору — роботодавцем і працівником.

Аналіз норм чинного законодавства та висловлені в науковій літературі позиції науковців дають підстави стверджувати, що для того, щоб ОПІВ визнавався службовим, необхідним є дотримання низки вимог.

По-перше, створення службового об'єкта інтелектуальної власності має входити до трудових обов'язків творця-працівника підприємства, визначених письмовим трудовим договором (контрактом) та/або посадовою інструкцією чи створення службового об'єкта інтелектуальної власності має здійснюватися на основі виданого роботодавцем у письмовій формі службового завдання. При цьому, як слушно зазначає В. Березанська, власне факт прийняття на роботу працівника й укладення з ним типового трудового договору не є достатнім для того, щоби роботодавець отримав усі або частину майнових прав інтелектуальної власності на твори, які створюватимуться працівником під час виконання службових обов'язків. Роботодавець може набути права інтелектуальної власності лише на ті службові твори, на виконання яких працівником було отримано службове завдання чи які були чітко зазначені в укладеному трудовому договорі [7]. Зазначимо, що поставлені працівникові завдання мають документально оформлюватися роботодавцем. Це необхідно для підтвердження факту виконання саме службового завдання в подальшому, при виникненні суперечки між сторонами трудового договору щодо

службового статусу ОПІВ. Хоча чинне законодавство України не встановлює поняття службового завдання та вимог щодо його оформлення, практикою вироблений такий підхід: роботодавцем видається наказ (розпорядження) про створення працівником певного ОПІВ, додатком до якого є службове завдання, де зазначається характеристика майбутнього об'єкта та критерії, яким він повинен відповідати, а також строки виконання завдання.

Для визначеності майбутніх відносин із працівником, функціональні обов'язки якого припускають створення чи можливість створення службового ОПІВ (інженер-конструктор, викладач, журналіст тощо) трудові договори доцільно укладати в письмовій формі, чітко зазначаючи, що всі майнові права на об'єкт інтелектуальної власності, створений у процесі виконання працівником трудових обов'язків, належатимуть роботодавцю, а працівнику при цьому за окремою домовленістю буде виплачена винагорода.

По-друге, службовими можуть бути визнані лише ті ОПІВ, які створені працівником у зв'язку з виконанням ним саме трудових обов'язків. Ті дії, що виходять за межі трудового договору, виходять і за сферу дії трудового права, а отже, і створені в такий спосіб ОПІВ не є службовими. Так, якщо працівник створює ОПІВ поза робочим місцем, визначеним роботодавцем, та/чи поза встановленими трудовим законодавством і правилами внутрішнього трудового розпорядку межами робочого часу (після закінчення робочого дня чи зміни, у вихідні, святкові та неробочі дні, у відпустці тощо), роботодавець не може претендувати на автоматичне отримання майнових прав на такі об'єкти. Виняток становлять випадки, коли такі дії вчинені за згодою або за прямою вказівкою роботодавця й у цьому разі мова вже йтиметься про службове завдання.

В. Соловійова зазначає, що «...закріплення у спеціальних законах про



ДОГОВІРНІ ВІДНОСИНИ

окремі види об'єктів права інтелектуальної власності переліку умов, необхідних для класифікації їх як службових обмежує можливість визнання усіх без винятку усіх об'єктів права інтелектуальної власності, які можуть створюватись працівником унаслідок виконання трудового договору та дозволяє класифікувати як «службові» лише ті об'єкти права інтелектуальної власності, які створюються не просто як наслідок виконання трудового договору, а внаслідок виконання службових обов'язків за трудовим договором чи доручення роботодавця» [8]. Ця позиція має право на існування, якщо взяти до уваги норму ст. 1 Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» що створення службового винаходу (корисної моделі) працівником з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва, а також обладнання роботодавця [9]. Зі змісту вказаної норми не зовсім зрозуміло, чи всі чотири елементи мають бути наявними для встановлення статусу службового винаходу (корисної моделі), чи достатньо будь-якого одного з перерахованих.

Доведення причинно-наслідкового зв'язку між використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва та створенням ОПІВ вкрай непросте завдання. Виняток становить факт використання обладнання роботодавця. Він є очевидним за умови створення об'єкта працівником на своєму робочому місці. Що ж до виробничих знань, досвіду, секретів виробництва, то їх доведення вимагатиме певних зусиль. Так, якщо підприємство теперішнього роботодавця не є першим записом у трудовій книжці працівника і раніше він працював за спеціальністю, то досвіду й виробничих знань він міг набути не лише в цього роботодавця. Працівникові достатньо буде вказати інші робочі місця, а от роботодавцю потрібно буде доводити, який саме досвід, які виробничі знання отримав працівник у

нього та використав при створенні службового об'єкту інтелектуальної власності. Володіння секретами виробництва також потрібно доводити. Перед початком роботи з конфіденційною інформацією працівник має бути ознайомлений у письмовій формі. Це має бути окремий документ з переліком секретних на певному підприємстві відомостей, а саме: будь-яких і всіх ідей, удосконалень, винаходів, методологій, робіт та інші інновацій будь-якого характеру, що були винайдені, вигадані, розроблені, здійснені чи втілені роботодавцем, який їх повідомляє працівникові. Це інформація, що є секретною в тому розумінні, що вона в цілому або в певній формі та сукупності її складових не є відомою та легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних наявним обставинам заходів щодо збереження її секретності.

Існує думка, що умовами визнання ОПІВ службовими є також такі: для забезпечення можливості роботодавця розпоряджатися службовим ОПІВ у договорі між працівником і роботодавцем має бути передбачено, що всі виключні майнові права на твори, створені працівником у порядку виконання ним службових обов'язків, переходять до роботодавця, а моментом передачі прав є передача матеріального носія, на якому зафіксований твір, з одночасним підписанням акту прийому-передачі прав на твір; за створення службових ОПІВ працівнику повинна виплачуватися винагорода [10]. Та ці аспекти, на наш погляд, є не умовами визнання ОПІВ службовими, а юридичними наслідками такого його статусу для роботодавця та працівника.

Підсумовуючи вищевказане, можна стверджувати, що до певної міри цивільно-правові відносини права інтелектуальної власності на службовий



об'єкт між працівником-творцем і юридичною чи фізичною особою-роботодавцем є похідними від первинних трудових відносин, котрі виникли в часі раніше між тими ж суб'єктами. ◆

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 року № 435-IV: станом на 19.01.2013 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII: станом на 11.08.2013 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Закон України «Про авторське право і суміжні права» від 23.12.1993 року № 3792-XII : станом на 05.12.2012 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>.
5. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про застосування судами норм законодавства у справах про захист авторського права і суміжних прав» від 04.06.2010 року № 5 [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-10>.
6. Постанова Вищого господарського суду «Про деякі питання практики вирішення спорів, пов'язаних із захистом прав інтелектуальної власності» від 17.10.2012 року № 12 [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0012600-12>.
7. Березанська В. Консультація. Державна служба інтелектуальної власності / В. Березанська [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://www.intelvas.com.ua/konsultatsiji/39-copyright/24-konsultant-veronika-berezanska-zastupnik-golovного-redaktora-iv-z-pitan-ekspertizi-m-kijiv.html>.
8. Соловійова В. Колізії правозастосування, що виникають при класифікації службовими об'єктів права інтелектуальної власності та набутті роботодавцем і працівником майнових прав інтелектуальної власності на них [Електронний ресурс] / В. Соловійова // Актуальні питання цивільного та господарського права. — 2008. — № 5. — Режим доступу до ресурсу : <http://www.journal.yurgrayintel.com.ua/160/print>.
9. Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15.12.1993 року № 3687-XII : станом на 05.12.2012 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3687-12>.
10. Консультації / Науково-дослідний інститут інтелектуальної власності Національної академії правових наук України [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://www.ndiiv.org.ua/ua/zapytannja-ta-vidpovid.html#ixzz1yoAWZ SEO>.

Надійшла до редакції 22.10.2013 року