

УДК 349.2

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТВОРЕННЯ ОБ'ЄКТІВ ТВОРЧОСТІ В МЕЖАХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Вахонєва Т.М., к. ю. н.,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Стаття присвячена дослідженню особливостей договірної розподілу майнових та особистих немайнових прав на об'єкт творчості, створений у межах трудових правовідносин.

Ключові слова: творча праця, об'єкт творчості, об'єкт інтелектуальної власності, службовий твір, трудовий контракт, цивільний договір.

Статья посвящена исследованию особенностей договорного распределения имущественных и личных неимущественных прав на объект творчества, созданный в пределах трудовых правоотношений.

Ключевые слова: творческий труд, объект творчества, объект интеллектуальной собственности, служебное произведение, трудовой контракт, гражданский договор.

Vakhoniya T.N. CONTRACTUAL REGULATION CREATING OBJECTS WORKS WITHIN LABOR RELATIONS

The article investigates the characteristics of contractual allocation of property and personal non-property rights on creativity object created within the employment relation ship.

Key words: creative work, creative objet, intellectual property, service work, labor contract, civil contract.

Постановка проблеми. У результаті інтелектуальної творчої діяльності створюються продукти творчості, що є об'єктами права інтелектуальної власності. Якщо ці об'єкти створюються в результаті виконання трудової функції (службового завдання) у межах трудових правовідносин, то такі продукти творчості певною мірою також можна вважати об'єктами трудового права. Створення об'єктів інтелектуальної творчості незалежно від виду породжує виникнення в їхнього творця особистих немайнових та майнових прав щодо таких об'єктів. Загальний порядок виникнення та розподілу особистих немайнових та майнових прав на об'єкти творчості встановлений нормами цивільного права та права інтелектуальної власності. Норми цивільного права також визначають права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору. Згідно з ч. 1 ст. 429 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) особисті немайнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт. У випадках, передбачених законодавством, окремі особисті немайнові права інтелектуальної власності на такий об'єкт можуть належати юридичній або фізичній особі, де або в якій працює робітник. Такий порядок належності особистих немайнових прав, ураховуючи їхню невідчужуваність, є зрозумілим та доцільним. Що стосується належності майнових прав на об'єкти творчості, створені у зв'язку з виконанням трудового договору, то тут виникають деякі непорозуміння, адже роботодавець завжди зацікавлений в отриманні повного обсягу майнових прав на створений об'єкт. Непорозуміння в основному пов'язані з несправедливою оплатою творчої праці; з присвоєнням роботодавцем майнових прав на ті результати творчої праці робітника, які

не входили до кола його службових обов'язків; із порушенням правового режиму використання об'єкта творчості тощо.

Ступінь розробленості проблеми. Дослідження правового становища творчих працівників в Україні, а тим більше договірної розподілу прав на службовий об'єкт творчості, комплексно не здійснювалося, але деякі питання правового регулювання праці творчих працівників вивчалися такими науковцями, як І.А. Богдан, Г.С. Гончарова, Н.Б. Болотіна, І.В. Лагутіна, Н.М. Мироненко, О.П. Орлюк, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, І.В. Спасибо-Фатеева, В.І. Щербина, Г.І. Чанишева та інші.

Метою статті є визначення особливостей договірної розподілу майнових та особистих немайнових прав на об'єкт творчості, створений у межах трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Частина 2 ст. 429 ЦК України визначає, що майнові права інтелектуальної власності 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 в якій він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором. Відповідно до ст. 369 ЦК України співвласники майна, що перебувало в загальній спільній власності (відповідно до ст. 190 ЦК України в поняття «майно» включають і майнові права), володіють і користуються ним спільно, якщо інше не передбачено домовленістю між ними, а також розпоряджаються за згодою всіх співвласників. Таким чином, роботодавець перед будь-яким використанням створеного автором (працівником) продукту творчості має отримати від нього згоду. Якщо створення того чи іншого інтелектуального продукту є частиною трудової функції, входить до безпосередніх трудових обов'язків працівника й забезпечує роботодавцю досягнення загаль-



ної виробничої чи іншої мети підприємства, установи чи організації, то такий спільний режим використання створеного об'єкта може призвести до появи можливості в працівника (творця) блокувати діяльність підприємства.

Спільний режим використання твору роботодавцем та працівником можна змінити договором, але законодавець не визначив особливостей такого договору. Частина 3 ст. 429 ЦК України визначає, що особливості здійснення майнових прав інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, можуть бути встановлені законом. Залежно від виду творчості (літературна, технічна та ін.) діють нормативні акти, які визначають правовий режим використання так званого службового твору (службового винаходу).

Згідно зі ст. 16 Закону України «Про авторське право й суміжні права» авторське особисте немайнове право на службовий твір належить його автору. Що стосується майнових прав на службовий твір, то виключне майнове право на такий твір належить роботодавцю, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем. При цьому окремо зазначено, що за створення та використання службового твору автору належить авторська винагорода, розмір та порядок виплати якої встановлюються трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем.

Згідно з ч. 5 ст. 8 Закону України «Про охорону прав на винаходи й корисні моделі» винахіднику належить право авторства, яке є невід'ємним особистим правом і охороняється безстроково. Норма ст. 9 цього Закону встановлює, що право на одержання патенту на службовий винахід (корисну модель) має роботодавець винахідника. При цьому винахідник подає роботодавцю письмове повідомлення про створений ним службовий винахід (корисну модель), а роботодавець повинен протягом визначеного строку подати до спеціальної установи заявку на одержання патенту. Також роботодавець повинен укласти з винахідником письмовий договір щодо розміру та умов виплати йому (його правонаступнику) винагороди відповідно до економічної цінності винаходу (корисної моделі) тощо.

Аналогічні норми містяться і в інших законах. Зокрема, Закон України «Про охорону прав на промислові зразки» встановлює, що право на одержання патенту має роботодавець, якщо промисловий зразок створено у зв'язку з виконанням службових обов'язків чи доручення роботодавця, за умови, що трудовим договором (контрактом) не передбачено інше. Роботодавець повинен укласти письмовий договір з автором і за його умовами видати винагороду автору відповідно до економічної цінності промислового зразка тощо.

Твір вважається службовим за певних умов: 1) наявність між сторонами належним чином укладеного трудового договору; 2) автор повинен створювати продукт при виконанні трудових (службових) обов'язків, тобто

в посадовій інструкції працівника має бути передбачене створення конкретного виду інтелектуального продукту; 3) автор повинен створювати продукт на підставі службового завдання або трудового договору (контракту). Службове завдання оформляється в вигляді наказу або як окрема службова записка. Такі способи оформлення службового завдання не закріплені законодавством, але й не заборонені, тому на практиці саме вони й використовуються; 4) надання роботодавцем фінансової, матеріальної та іншої допомоги працівникові для створення інтелектуального (творчого) продукту.

Результати інтелектуальної творчої діяльності є об'єктами права інтелектуальної власності, проте коли йдеться про створення службового твору, то тут уже відбувається поєднання трудового права та права інтелектуальної власності. Трудове право традиційно регулює лише трудову функцію працівника й насамперед спрямоване на впорядкування та регламентування процесу праці, що і є основним об'єктом галузі. Регламентація процесу праці здійснюється на підставі загального та локального трудового законодавства; окремі питання можуть регулюватися індивідуально трудовим договором. Слід відзначити, що процес індивідуального договірного регулювання трудових відносин суттєво обмежується загальними суспільними нормами трудового права з метою захисту трудових прав працівників, але на практиці дуже часто це призводить до неможливості гнучко врегулювати конкретні трудові відносини та задовольнити потреби обох сторін договору.

Ринкова економіка, підприємництво, науково-технічний прогрес та творчість як складова процесу праці не можуть розвиватися в умовах дії радянської концепції трудового права. Окремі положення цивільно-правового регулювання договірних відносин, норми права інтелектуальної власності, захисту особистих немайнових прав повинні бути трансформовані в норми трудового права. Особливо слід звернути увагу на необхідність запровадження додаткових можливостей договірного регулювання трудових правовідносин. Деякі дослідники трудового права вже неодноразово звертали на це увагу. Відзначалося, що норм трудового права, які забезпечують публічні інтереси, повинно бути небагато, однак достатньо, щоб здійснювати захист законних прав та інтересів учасників трудових правовідносин; основою регулювання на сучасному етапі розвитку науки трудового права повинні стати конкретні договори, які мають відповідати актуальним тенденціям в економіці [1, с. 24].

Виходячи переважно з норм цивільного права та права інтелектуальної власності, можемо відзначити, що порядок розподілу майнових прав на об'єкт творчості може встановлюватися: 1) трудовим договором (контрактом); 2) цивільно-правовим договором.

Трудовий договір (контракт) слід укладати тоді, коли об'єкт створюється в межах трудових правовідносин і за всіма ознаками є службовим твором. Такий трудовий договір,

на нашу думку, буде мати комплексний характер. При його укладенні має бути дотриманий загальний порядок укладення трудового договору, визначені всі істотні умови трудового договору щодо конкретного працівника, однак зміст договору обов'язково повинен бути доповнений частиною, що детально визначає правовий режим використання або навіть процес створення об'єкта. Є багато юридичних питань, які не врегульовані нормами права, але, як показує практика, потребують завчасного врегулювання. Воно може здійснюватися локально, наприклад, трудовим контрактом. У таких трудових контрактах можуть вирішуватися різні питання, наприклад, щодо розподілу прав при створенні об'єкта у співавторстві; щодо можливостей працівника використовувати авторський твір тоді, коли майнові права на нього належать роботодавцю, але тривалий час ним не використовуються; щодо можливостей працівника після спливу певного строку використовувати власний твір, майнові права на який належали роботодавцю тощо.

Ставлення до таких комплексних трудових договорів у науці трудового права досить неоднозначне. По-перше, виникали дискусії щодо співвідношення поняття «трудоий договір» та «контракт». Деякі дослідники вважають, що найважливіша відмінність контракту від звичайного трудового договору полягає у співвідношенні нормативного та договірного регулювання трудових правовідносин. На думку С.Ю. Головіної та В.Д. Шахова, у трудовому договорі умови праці в основному встановлюються правовими актами (законами, підзаконними нормативними актами, локальними нормами) і, як правило, лише три-чотири умови встановлюються самими сторонами: трудова функція, місце й початок роботи, оплата праці. При укладенні контракту домінує договірне регулювання істотних та інших умов праці, а також умов, які стосуються соціально-побутової сфери [2, с. 45–46]. Вищезазначені автори вказують, що переваги контракту порівняно зі звичайним трудовим договором полягають у тому, що він дозволяє максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду (домовленість) про працю, наповнити її специфічним змістом, не забуваючи при цьому про збереження основних гарантій, передбачених законодавством про працю. Така позиція видається нам та іншим дослідникам трудового права цікавою, обґрунтованою й перспективною, при цьому вказується, що застосування контракту в якості договірного методу регулювання трудових правовідносин є дієвим механізмом для прогресу технічної та іншої творчості працівників і службовців, які виконують свої обов'язки за трудовим договором [3, с. 119].

Професійна творча праця на контрактній основі деякою мірою передбачає примушування до творчості, що, на думку багатьох дослідників, суперечить процесу творчості. Радянський досвід спонукання до примусової творчості вказує на його ефективність, але повну аморальність. У нашій країні діє принцип повної свободи творчості, яку можна здійснювати на самодіяльній основі, а поряд

із нею існує професійна творча праця, яка передбачає застосування певних стандартів правового регулювання. У майбутньому пропонується не тільки розширити можливості сторін трудового договору (контракту) шляхом індивідуального договірного регулювання професійних творчих відносин, але й визначити умови стимулювання до творчості різних категорій працівників, навіть тих, трудова функція яких не передбачає вироблення творчих продуктів праці.

Дослідник технічної творчості Кудрін С.М. вважає, що трудові контракти можна укласти з певними категоріями працівників у тих випадках, коли правове регулювання трудових відносин має оптимально поєднувати трудові норми та окремі цивільно-правові регламентації, але в цілому при домінуванні трудових норм. Беззаперечно, до цих категорій слід віднести творчих працівників. У трудовому договорі (контракті) необхідною зафіксувати баланс прав і обов'язків, пільг і гарантій творчих працівників таким чином, щоб створити необхідні умови для їхньої праці й творчості, захистити працівника від свавілля роботодавця, але при цьому «не сковувати по руках та ногах» можливості роботодавця ефективно організувати та вести виробництво [3, с. 120].

Суб'єктний склад осіб, з якими можливе укладення контрактної форми трудового договору, що характеризується близькістю до цивільно-правових договірних конструкцій, повинен бути розширений такою категорією працівників, як творчі працівники. Творчість як категорія права та творчі працівники як суб'єкти трудового права повинні бути окреслені певними ознаками та характерними рисами. Однак у зв'язку із самою природою творчості та її непередбачуваністю слід виходити як із наявності тих професій, які вже визнані творчими за розробленими критеріями, так і враховувати загальні критерії творчості для тих осіб, які не входять до списку творчих професій (наприклад, тих, які встановлені класифікатором професій або будуть ним закріплені в майбутньому).

Усе вищезазначене вказує на необхідність запровадження контрактної форми трудового договору з професійними творчими працівниками. Такий договір повинен стати особливим видом трудових договорів у трудовому праві України. Передбачається, що на рівні відомчого міністерства (наразі це Міністерство соціальної політики України) доцільно розробити та затвердити примірну форму трудового контракту з творчими працівниками. Зміст такого трудового контракту може змінюватися залежно від виду творчої діяльності в межах тієї чи іншої творчої професії. Основною метою такої типової форми трудового контракту має стати фіксування додаткових можливостей для вільної творчості працівника, установлення правового режиму використання створеного об'єкта творчості, розподілу прав на створений твір, відповідальності за відсутність обумовленого результату творчості (це також є нововведенням для трудового договору, оскільки трудове право насамперед регулює процес праці,



а не результат) тощо. Вважаємо, що в відносинах професійної творчої діяльності поряд із процесом праці слід акцентувати увагу й на результаті.

Постає також питання щодо творчої праці на державних та приватних підприємствах. На державних підприємствах покращити правовий статус творчого працівника за рахунок бюджетних коштів без належного дозволу неможливо, тому щодо укладення вищезазначених контрактів із творчими працівниками на державних підприємствах повинен бути розроблений особливий порядок. Уже сама процедура відбору на державні підприємства професійних творчих працівників повинна бути більш суворою порівняно з приватними підприємствами. Одним з основних критеріїв оцінки якості роботи творчого працівника повинні бути його творчі досягнення. Можливо, для такої оцінки повинні залучатися сторонні особи та враховуватися думка громадськості тощо.

Окремі дослідники права інтелектуальної власності відзначають, що трудове законодавство регулює трудову функцію робітника, але в жодному разі не творчу. Тому окреслене вище коло питань, яке належить до визначення правового режиму розподілу майнових та особистих немайнових прав на об'єкт творчості, не стосується регулювання трудовим правом. Отже, навряд чи буде правильно вирішувати такі питання в трудовому договорі, особливо якщо враховувати, що це відносини з використанням об'єкта права інтелектуальної власності. Вважається за доцільне з працівником – творцем об'єктів права інтелектуальної власності укладати поряд із трудовим договором цивільно-правовий [4, с. 66–67].

Таким чином, на відміну від трудового контракту, цивільний договір слід укладати, якщо створення службових творів або взагалі не передбачено трудовим контрактом, або в ньому не врегульоване питання про майнові права на твір. У таких випадках стане в нагоді договір про створення за замовленням об'єкта творчості або договір про передачу виключних майнових прав на об'єкт, або, наприклад, договір про розподіл майнових прав та режим використання об'єкта творчості. Договір про створення за замовленням укладається до створення об'єкта. У ньому слід передбачити пункти із зазначенням істотних вимог замовника до майбутнього твору; термінів створення; розміру та порядку виплати винагороди, а також того, що всі майнові права на об'єкти, створені за замовленням компанії, переходять їй (інакше вони будуть спільними).

Цивільний договір про передачу виключних майнових прав можна укладати вже після створення об'єкта. У зазначеному договорі необхідно точно визначити відчужувані майнові права, інакше вони не будуть вважатися переданими. Щоб урегулювати зі своїм працівником-творцем питання, що стосується майнових прав на службові твори, роботодавцеві слід звернутися до ст. 1107 ЦК України. Згідно з положеннями цієї статті роботодавець і працівник можуть укласти договір про розподіл майнових прав на твори, створювані працівником у порядку виконання трудового

договору. При цьому в договорі йтиметься не про передачу майнових прав, а про розподіл (наприклад, 100% і 0%), тому укладати його можна один раз, і він буде поширювати свою дію на всі об'єкти, створювані автором під час виконання службових обов'язків.

Цивільний договір укладається за всіма загальними й спеціальними нормами та правилами про договори, зокрема, про договори конкретних видів. Так, укладення договору (авторського, ліцензійного та ін.) передбачає встановлення сторін, з'ясування їхніх законних прав і можливостей, визначення предмета й об'єкта, виду договору; дотримання форми, з'ясування строку, ціни, основних прав і обов'язків сторін, що в цілому становить порядок укладення та його зміст.

Вид об'єкта творчості визначає динаміку договірних відносин між суб'єктами договору. Кожний суб'єкт, який є стороною відповідного цивільного договору й користувачем, діє на підставі положень, що закріплені спеціальним законодавством та визначені в його статутних документах. Сторони авторського договору, наприклад, визначаються при його укладенні. Це важливо, оскільки кожна зі сторін повинна зазначити своє волевиявлення. Воно стосується вступу в договірні відносини на узгоджених умовах і взяття на себе окремих зобов'язань [5, с. 62–63].

Об'єкт договору повинен відповідати всім ознакам, притаманним об'єктам авторського або патентного права; в окремих випадках він повинен відповідати тим вимогам, які пред'являються до нього сторонами договору, а інколи – і нормам спеціального законодавства. У процесі укладення договору повинні бути дотримані всі вимоги про форму договору, а також усі істотні вимоги. Так, наприклад, договір про передачу прав на використання творів вважається укладеним, якщо між сторонами досягнуто згоди щодо всіх істотних умов (строку дії договору; способу використання твору; території, на яку поширюється передане право; розміру й порядку виплати авторської винагороди; інших умов, щодо яких за вимогою однієї зі сторін повинна бути досягнута згода).

Висновки. Виходячи зі здійсненого дослідження, можна зробити висновок про необхідність розробки та законодавчого закріплення положень, що детально визначають правовий статус творчих працівників у трудових правовідносинах. Особливого значення набуває необхідність зміни концептуальних підходів до договірної регулювання трудових правовідносин. Трудовий контракт повинен бути не тільки підставою для виникнення трудових правовідносин, але й документом, на основі якого за взаємною домовленістю сторін можуть бути визначені умови виконання трудової функції, права та обов'язки сторін, об'єкт, предмет договору тощо. Таким чином, для гнучкості правового регулювання трудових правовідносин та максимального задоволення інтересів усіх учасників трудового процесу необхідно частково надати трудовому контракту ознак цивільно-правового договору. Такий підхід повинен ураховувати необхідність встановлення державою та обов'язкового

дотримання сторонами трудового контракту гарантій захисту та забезпечення трудових прав працівників. Творчий характер праці окремих категорій працівників, які працюють за трудовим договором, обумовлює необхідність більш вільного договірному регулювання трудових відносин. Таке регулювання, по-перше, дозволить у договірному порядку додатково стимулювати творчу працю робітників; по-друге, захистити та визначити права сторін трудового контракту щодо належності майнових та інших прав на об'єкт творчості; по-третє, створити для професійних творчих працівників більш комфортні й сприятливі умови праці; по-четверте, створити підґрунтя для гарантованого отримання роботодавцем конкретного результату творчої праці з можливістю подальшого використання, що повинно бути обумовлено визначенням в якості об'єкта трудового права не тільки процесу праці, а й результату.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Глазырин В.В. Проблемы правового регулирования труда на предприятиях негосударственной формы собственности // Законодательство и экономика. – 1995. – № 7–8. – С. 23–29.
2. Головина С.Ю. Контрактная форма регулирования трудовых отношений / С.Ю. Головина, В.Д. Шахов // Советское государство и право. – 1991. – № 8. – С. 44–48.
3. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права : дис. на соиск. уч. степ. к.ю.н.: (12.00.05) / С.М. Кудрин ; Пермский государственный университет. – Пермь, 1998. – 165 с.
4. Цивільний кодекс України : науково-практичний коментар (пояснення, тлумачення, рекомендації з використанням позицій вищих судових інстанцій, міністерства юстиції, науковців, фахівців). – Т. 6: Право інтелектуальної власності / За ред. проф. І.В. Спасибо-Фатеевої. – Серія «Коментарі та аналітика». – Х. : ФО-П Лисяк Л.С., 2011. – 592 с.
5. Чернышева С.А. Авторский договор в гражданском праве России / С.А. Чернышева. – М. : Гардарика, 1996. – 104 с.

УДК 349.232:331.215.53

ДО ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Довбиш К.К., здобувач
кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Статтю присвячено принципам правового регулювання оплати праці та визначенню її основних функцій. Проведено аналіз наукової літератури, яка стосується ключових аспектів цієї теми, та здійснено класифікацію принципів оплати праці.

Ключові слова: функції оплати праці, принципи оплати праці, класифікації принципів оплати праці.

Статья посвящена принципам правового регулирования оплаты труда и определению ее основных функций. Проведен анализ научной литературы, касающейся ключевых аспектов этой темы, и осуществлена классификация принципов оплаты труда.

Ключевые слова: функции оплаты труда, принципы оплаты труда, классификации принципов оплаты труда.

Dovbysh K.K. ON THE ISSUE OF CLASSIFICATION OF LEGAL REGULATION PRINCIPLES OF REMUNERATION OF LABOR

This article is devoted to the principles of legal regulation of remuneration of labor and the definition of its basic functions. The scientific literature relating to key aspects of the issue has been analysed and the classification of the principles of remuneration has been conducted.

Key words: function of remuneration, remuneration principles, classifications of remuneration principles.

Система принципів правового регулювання оплати праці – це об'єктивно наявна цільна науково обґрунтована сукупність внутрішньо взаємопов'язаних, взаємозумовлених і структурно впорядкованих принципів правового впорядкування відносин, що складаються під час реалізації конституційного права на оплату праці. Кожен окремий принцип – компонент цієї системи – вносить свою частку в досягнення загальної мети.

Однак одноставність серед учених-трудо-виків у питанні визначення принципів правового регулювання оплати праці, що входять у відповідну систему, відсутня.

Ще у 1963 р. С.С. Каринський обстоював позицію, за якою принцип оплати за працю має бути єдиним в інституті винагороди за працю, і попереджав про небезпеку, пов'язану із формулюванням нових принципів [1, с. 40].

У 1973 р. Р.З. Лівшиц вказує на неприйнятність такої концепції і виділяє такі принципи регулювання оплати праці: оплата за працю; оплата праці за її кількістю та якістю; заборона дискримінації у сфері заробітної плати; єдність і диференціація заробітної плати; зв'язок між продуктивністю праці й розмірами її оплати; гарантованість виплат. Крім того, називаються принципи, що належать до