

Іщенко Н. І.

РЕЗУЛЬТАТИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Анотація. Подана стаття присвячена праву працівника на результати інтелектуальної власності, які було створено під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Досліджується питання визначення за допомогою трудового договору належності права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудових обов'язків (працівник чи роботодавець).

Ключові слова: право на творчість, трудовий договір, право на інтелектуальну власність, винахід, майнові права на винахід.

Аннотация. Данная статья посвящена праву работника на результаты интеллектуальной собственности, которые были созданы во время выполнения им своих трудовых обязанностей. Исследуется вопрос определения с помощью трудового договора принадлежности права интеллектуальной собственности на объект, созданный в связи с выполнением трудовых обязанностей (работник или работодатель).

Ключевые слова: право на творчество, трудовой договор, право на интеллектуальную собственность, изобретение, имущественные права на изобретение.

Abstract. This article is devoted to the right of the worker on results of intellectual property which were created during performance of their labor duties. The question of how it will be possible to define by the labor contract to whom intellectual property right on the object created in connection with performance of labor duties belong – to the worker or the employer is investigated.

Key words: right to creativity, labor contract, right to an intellectuality property, invention, property rights on the invention.

Конституція України у ст.41 закріпила право кожного володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності [1]. Тому для людини, для працівника не байдуже яким чином заробляти собі на життя – ціною виснажливого напруження м'язів, малозмістовної праці чи шляхом використання своїх творчих здібностей.

Відношення людини до оцінки змісту своєї праці має істотне значення. Якщо праця не захоплює людину і не приваблює її, то невдовзі почнеться уникання такої праці як чогось небажаного та важкого. І навпаки, коли зміст праці відповідає здібностям людини, і вона створює для неї можливість «опредметити ці здібності», то така праця є процесом творчості і робить людину задоволеною від такого «саморозкриття». Суттєвим фактором правового регулювання цього питання є та обставина, що об'єктивна потреба у вияві творчості під час праці є синтезом не тільки фізіологічних, біологічних потреб організму в діяльності, але й основних духовних потребах, які криються в соціальній природі людини, зокрема потребі в моральному, творчому, естетичному задоволенні тощо.

Таким чином, наявність природної потреби людини у творчості як притаманній лише їй властивості, стало передумовою до суспільного усвідомлення існування у

якості права на (на творчість) як самостійного явища, та, відповідно, самостійного об'єкту правового регулювання.

Представники загальної теорії права щодо цього питання Конституцію України, а саме ст. 41 тлумачать таким чином, що право на творчість відноситься до так званих прав «першого покоління», що існують незалежно від державної влади та визначають межі її невтручання у сферу свободи та самовираження особистості.

Останнім часом представники науки трудового права розглядають творчість як один із вагомих чинників змістовного наповнення кожного виду праці. Правове забезпечення суспільних відносин з приводу реалізації працівником права на творчість здійснюють норми трудового права, безпосередньо визначаючи трудову поведінку учасників трудових відносин, шляхом визначення змісту та меж реалізації суб'єктивного права на творчість.

Сучасні умови господарювання змушують по-новому подивитися на право працівника на результати інтелектуальної власності, які було створено під час виконання ним своїх трудових обов'язків. У Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) [2] є дві статті, які присвячені реалізації і захисту права інтелектуальної власності, це 91 і 126, які встановлюють гарантії для працівників-авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій. В умовах ринкових відносин і створення підприємств, з основаних на недержавній формі власності, роботодавці зацікавлені у тому, щоб майнові права на винаходи належали власникові. В сучасних умовах працівники, виконуючи свою трудову функцію, інколи створюють винаходи і вносять раціоналізаторські пропозиції. Але це питання, на жаль, вирішене тільки у Цивільному кодексі та законами «Про авторське право і суміжні права» [3], «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» [4], «Про охорону прав на промислові зразки» [5].

Діючий КЗпП в ст.126 вказує лише про гарантії для працівників – авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій. Тому вважаю за доцільне доповнити КЗпП статтею, яка б містила положення про те, що в трудовому договорі необхідно заздалегідь домовитися про те, кому належатиме право на винахід – працівнику чи роботодавцю.

При укладенні трудового договору сторони мають досить широкий вибір щодо встановлення додаткових умов. Тому в трудовому договорі можна вирішити питання про те, хто буде мати право на винаходи: власник чи працівник за умови, якщо:

- 1) винахід зроблено працівником, використовуючи техніку власника;
- 2) винахід було створено у робочий час;
- 3) знання, отримані ним за допомогою власника, який надав можливість за свої кошти підвищувати йому кваліфікацію.

Ще в 1917 р. Л.С. Таль наголошував на тому, що коли працівник створює винахід в процесі виконання трудових обов'язків, то він повинен бути власником майнових прав інтелектуальної власності на цей об'єкт [6]. Він вважав, що найманий працівник повинен узгоджувати свою поведінку наскільки це необхідно з порядком, встановленим роботодавцем. У зв'язку з цим, оскільки відокремити робочу силу

від особистості працівника немає можливості, то фактично вся особистість працівника залучається в господарську діяльність свого роботодавця. Але за межами обов'язків, які покладені на працівника, особистість працівника не може бути об'єктом чужої влади і засобом для досягнення чужих цілей. Результати діяльності, здійснюваної робітниками, належать роботодавцю, але вони, виконуючи свої обов'язки, як зазначав Таль, не позбавлені можливості водночас ставити перед собою власні цілі, робити власні спостереження, шукати шляхи для вирішення питань, які виникають у них – іншими словами, вони як особистості можуть проявляти свою духовну творчість, створювати винаходи і відкриття, які представляють певну цінність. Не дивлячись на зв'язок з виконуваною ним за договором діяльністю, все те, що вони з неї виносять особисто для себе, складає їх надбання. Винаходи і відкриття лише тоді надходять на користь роботодавця, коли це особливо обумовлено в трудовому договорі [6].

Таким чином, на думку Л.С.Таля, за загальним правилом результати роботи та відкриттів є власністю працівника, а у виключних випадках, коли сторони домовились про це питання, результати надходять до власності роботодавця.

Ця ідея Л.С.Таля фактично сприйнята сучасним законодавством і практикою. За загальним правилом результати роботи та відкриттів є власністю працівника, а, у виключних випадках, коли сторони домовились про це питання, результати надходять до власності роботодавця. Власне, і цивільне законодавство іде цим шляхом. Так, ст.429 ЦК України закріплює правило, 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 у якій він працює, спільно, якщо інше не встановлене договором [7].

Ч. 3 ст. 429 ЦК допускає можливість встановлення законом особливостей здійснення майнових прав інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням умов трудового договору. Ст. 430 ЦК встановлює, що особисті немайнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений за замовленням належать творцеві цього об'єкта. А у випадках, передбачених законом, окремі особисті немайнові права інтелектуальної власності на такий об'єкт можуть належати замовникові. Також майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений за замовленням, належать творцеві цього об'єкта та замовникові спільно, якщо інше не встановлено договором [7].

У сучасних умовах це питання вирішується інакше і в основному велику роль при вирішенні цих питань відіграє трудовий договір. У трудовому договорі сторони можуть вирішити питання про те, у якому порядку він буде виконувати службове завдання і хто буде мати право на службовий витвір. Це питання слід вирішувати у письмовій формі саме у трудовому договорі.

Умова змісту трудового договору про право на інтелектуальну власність набуває актуальності ще й тому, що роботодавець повинен виплачувати авторові авторську винагороду за використання його витвору. Якщо робота носить творчий характер, то винаходи для сучасного роботодавця мають вельми позитивне значення, і тому умова про інтелектуальну власність є звичайним явищем при укладенні трудового

договору. Виходячи з цього, можна погодитися з думкою А.В. Ейріяна про те, що значна кількість соціальних зв'язків та відносин з приводу творчості повинна досліджуватися у науці трудового права, адже творчість є за своєю суттю особливим видом праці і спеціальною діяльністю як роботодавців так і найманих працівників [8].

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року (із змінами, внесеними Законом України від 08 грудня 2004 року № 2222-IV) // Відомості Верховної ради України. – 2005. – № 2. – Ст. 44;
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року №322-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375;
3. «Про авторське право і суміжні права» Закон України від 11.07.2001 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 13, ст. 64);
4. «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» Закон України від 01.07.2000 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), N 3769-XII, зі змінами та доповненнями, внесеними Законом України від 14 квітня 2009 року № 1256-VI;
5. «Про охорону прав на промислові зразки» Закон України від 15.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 7, ст. 34;
6. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – Ярославль. – 1913 г. – С. 89;
7. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №40–44, ст. 356;
8. Эйриян А.В. Менеджмент и творчество руководителя коммерческой организации (трудоправовой аспект): Канд. дисс. Пермь, 1996. – С. 180.