

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР – ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ, ЩОДО СЛУЖБОВИХ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

З-поміж усіх підстав, що забезпечують динаміку трудових правовідносин, найвагомішими є юридичні факти, які встановлюють трудові права та обов'язки учасників цих правовідносин. Як зазначається у правовій літературі, такі юридичні факти створюють фундаментальну основу для подальшого розвитку інших відносин працівників і роботодавців у процесі існування трудових правовідносин.

Юридичні факти, що слугують підставами виникнення трудових правовідносин, - це завжди правомірні дії їх учасників. Більше того ці дії є взаємо-узгодженими та усвідомленими, виражають волевиявлення роботодавця і особи, яка влаштовується на роботу, вони спрямовані на встановлення конкретних трудових правовідносин.

Серед таких юридичних фактів, які породжують трудові правовідносини, називають трудовий договір, призначення на посаду, обрання на виборну посаду, заміщення посади за конкурсом, направлення на роботу молодих спеціалістів після закінчення навчальних закладів та інше.

Проблемам інституту трудового договору постійно приділяється значна увага. Але у зв'язку із прийняттям нового трудового кодексу варто привернути увагу правотворців до ролі трудового договору як підстави виникнення трудового правовідношення, з якими пов'язаний подальший захист працівників від надмірної експлуатації з боку роботодавця.

Легальне поняття трудового договору подається у ст.21 КЗпП України. Тут він визначається як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноваженим ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання

роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін. [1,11-12]

Для характеристики трудового договору як юридичного факту важливе значення має з'ясування його сторін. Однією зі сторін трудового договору, згідно зі ст.21 КЗпП України, є працівник. Однак цього свого статусу він набуває за фактом укладення трудового договору. Другою стороною трудового договору визнається роботодавець. Та, на відміну від працівника, етап до виникнення трудових відносин на стадії укладення трудового договору не особливо позначається на характеристиці його правового статусу.

З цього можна зробити висновок, що другою стороною цієї угоди, тобто роботодавцем, є власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовують найману працю.

Трудовий договір має консенсуальний характер, тобто він вважається укладеним з моменту досягнення згоди між його сторонами за усіма істотними умовами. Отже, для того аби вважатися підставою виникнення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, не обов'язково має бути присутнє реальне виконання зумовленої сторонами роботи. Для цього достатньо заяви працівника та наказу чи розпорядження роботодавця.

Розглядаючи порядок укладення трудового договору, зазначимо, що угода сторін – найпростіша, нічим не ускладнена підстава виникнення трудових відносин. Прийняття на роботу за угодою сторін – найпоширеніша підстава для виникнення трудових відносин, але не єдина. У законодавстві передбачені й інші підстави. Та за якої б підстави не виникли трудові відносини робітників і службовців, вони завжди існують у формі трудового договору. Трудовий договір не підстава, а форма існування трудового договору, вважає Р.З. Лівшиць.

Актуальні проблеми інтелектуальної власності

Професор О. Смирнов пише: «Говорячи про трудові відносини як про підставу, потрібно мати на увазі, що мова в цьому випадку йде лише про ті з них, які базуються на найманій праці. Трудові відносини, засновані на самостійній праці (праці власників), відповідно до чинного законодавства не включаються в предмет трудового права» [2, 9]

Для трудового договору законодавством передбачено, як правило, письмову форму. Раніше чинна редакція ст.24 КЗпП України прямо про це зазначала. Однак у теперішньому варіанті ця стаття зовсім не згадує про усну форму трудового договору. Тому про таку форму угоди між працівником і роботодавцем можна лише здогадуватися, не забуваючи при цьому, що усно укласти договір сторони можуть лише як виняток.

Усна форма трудового договору хоч теоретично і допускається чинним законодавством України про працю, але серед практичних працівників, суддів і науковців стосовно її єдиного розуміння немає спільної думки.

Вважається, що подання письмової заяви працівником, який влаштовується на роботу, і видання наказу про прийняття на роботу є оформленням взаємної згоди сторін укласти трудовий договір в усній формі.

Болотіна Н. зазначає, що у сучасних умовах юристами часом висловлюються думки про те, що трудовий договір як організаційно-правова модель здійснення найманої праці в умовах ринкової економіки вичерпав себе, а його місце зайняв цивільно-правовий договір про працю У зв'язку з цим актуальним залишається питання про відмінність цих договорів. [3, 564]

Уклавши трудовий договір, власник не тільки використовує працю працівника, але і приймає на себе зобов'язання по наданню певних гарантій, пільг, а також по участі в соціальному забезпеченні працівника. Мова йде про надання щорічної оплачуваної відпустки, соціальних, навчальних відпусток, скороченого робочого часу для певних категорій працівників, встановлення знижених норм праці для неповнолітніх і осіб із зниженою працездатністю, надання оплачуваного вільного часу для здійснення громадської діяльності головам і членам виборних органів профспілок, трудових колективів, рад підприємств, надання гарантійних і компенсаційних виплат. Власник сплачує страхові внески до фондів соціального забезпечення за працівників підприємств (в Пенсійний фонд, Фонд соціального страхування, Фонд зайнятості, Фонд соціального захисту

інвалідів); надає інші соціально-трудова пільги і гарантії за рахунок прибутку підприємства.

Трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час і припиняється лише за підставами, передбаченими законодавством. Строковий трудовий договір може укладатися лише у випадках, передбачених в законі (ст. 23 КЗпП). У цих нормах також виявляється спрямованість трудового законодавства до соціального захисту найманого працівника. Цивільно-правові договори про працю укладаються про виконання певної роботи, яку працівник виконує самостійно, і вичерпуються виконаною роботою (послугою, продукцією).

Трудові відносини тісно пов'язані зі сферою інтелектуальної власності, а саме з відносинами, що виникають у зв'язку з набуттям та здійсненням прав на службові об'єкти інтелектуальної власності, де у Цивільному кодексі України присвячена лише 429 стаття. Об'єкти інтелектуальної власності здебільшого створюються працівниками у процесі виконання ними трудового договору і саме ці результати творчої діяльності прийнято називати «службовими». Зазначимо, терміни «трудовий договір(контракт)», «службові обов'язки», «службове завдання» є дефініціями трудового права, а відносини, які існують під час створення службового об'єкта, безсумнівно, виникають на основі трудового договору і підпадають під дію норм трудового законодавства.

Предметом трудового договору, а нормою ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України, є робота, яку працівник зобов'язується виконувати із дотриманням внутрішнього трудового розпорядку.

На думку Н. Резанової, під службовими обов'язками працівника розуміються його функціональні обов'язки, зафіксовані в трудових договорах, посадових інструкціях, які можуть призвести до створення винаходу (корисної моделі). А під дорученням роботодавця – видане працівнику в письмовій формі завдання, що має безпосереднє відношення до специфіки діяльності підприємства або діяльності роботодавця й здатне призвести до створення винаходу (корисної моделі). [4,107]

В. Соловйова зазначає, що «...закріплення у спеціальних законах про 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 в наслідок 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 в наслідок виконання службових обов'язків за трудовим договором чи доручення роботодавця» . [6]

Отже ,посилаючись на різні думки науковців, можна зробити висновок, що трудовий договір займає особливе місце в трудовому праві. На основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом.

Призначення трудового договору – встановити основні умови трудової діяльності працівника. Як говорить О. Прудивус, трудова діяльність, яка протікає в рамках трудового договору, характеризується такими правовими ознаками: це праця, яка здійснюється в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або у окремого громадянина (фізичної особи); вона здійснюється не на основі власних засобів виробництва, а на кошти (капітал) власника, не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і під гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудової функції); трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час і лише у випадках, встановлених в законі, - на певний термін; здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в колективі працівників (трудоному колективі); виконання протягом встановленого робочого часу певної норми праці; отримання від роботодавця у встановлені терміни грошової винагороди за роботу, що виконується; забезпечення роботодавцем гарантій працівникам у встановлених випадках; участь роботодавця в фінансуванні соціального страхування працівника. Виходячи з цього можна сказати, що трудовий договір є підставою виникнення індивідуальних трудових відносин. Будучи підставою виникнення та існування у часі індивідуальних трудових правовідносин, трудовий договір виконує функцію їх специфічного регулятора та покликаний індивідуалізувати трудове правовідношення стосовно особи працівника та конкретного ро-

ботодавця. Що ж до визнання об'єктів інтелектуальної власності службовими , то для забезпечення можливості роботодавця розпоряджатися службовим твором у договорі між працівником і роботодавцем повинно бути передбачено, що всі виключні майнові права на твори, створені працівником в 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 творів працівнику повинна виплачуватися винагорода. [5, 39]

Але ці аспекти, на наш погляд, виступають не умовами визнання об'єкту інтелектуальної власності службовими, а є юридичними наслідками такого його статусу для роботодавця і працівника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та доповненнями на 05.01.2012 р.: - К.: Паливода А.В., 2012.- 104 с.;
2. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: «Статус ЛТД+», 1996.;
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева ; за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — 2-ге вид., стер. — К. : Т-во «Знання», КОО, 2001.- 564с.;
4. Резанова Н. Юридичні гарантії майнових прав на службові об'єкти інтелектуальної власності / Н. Резанова // Теорія і практика інтелектуальної власності. - № 5. - С. 105-112;
5. Кульбашна О.А. Умови визнання об'єктів інтелектуальної власності службовими // Інтелектуальна власність: погляд з ХХІ століття.- Черкаси: Чабаненко Ю.А., 2012. - С. 35-42;
6. Соловійова В. Колізії правозастосування ,що виникають при класифікації службовими об'єктами права інтелектуальної власності та набутті роботодавцем і працівником майнових прав інтелектуальної власності на них / В. Соловійова // Актуальні питання цивільного та господарського права. - 2008. -№5 [Електронний режим].- Режим доступу: <http://www.journal.yurpayintel.com.ua/160/print>;
7. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс].-Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.