

Наукові організації, установи та вищі навчальні заклади, що беруть участь у комерційному партнерстві на боці публічного партнера, використовують як вклад до статутного капіталу (спільного майна учасників) партнерства права інтелектуальної власності, а також майно та кошти, що їх вони отримують з позабюджетних джерел, зокрема й в результаті науково-технічної, інформаційної, зовнішньоекономічної діяльності, надання платних послуг, благодійних внесків і пожертвувань фізичних та юридичних осіб (із-за кордону також), дарування й на інших підставах, не заборонених чинним законодавством України.

Список використаних джерел

1. Partnerships for Research and Innovation: Between Industry and Universities : a Guide to Better Practice/ Great Britain. Dept. of Trade and Industry, Confederation of British Industry, Association for University Research and Industry Links, Engineering and Physical Sciences Research Council (Great Britain, Universities UK., Higher Education Funding Council for England). — CBI, 2001. — 52 p.
2. South West RDA Guidance the Development of Collaborative Environments: Workspace, Incubation and Science Parks, 2009 [Electronic resource]. — Access mode : http://www.south-west-rda.org.uk/working_with_you/working_with_business/innovation_for_business/incubation/incubation_development.aspx.
3. Community Framework for State Aid for Research and Development and Innovation (2006/C 323/01) // Official Journal of the European Union [Electronic resource]. — Access mode : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:323:0001:0026:en:PDF>.
4. Commission Recommendation on the management of intellectual property in knowledge transfer activities and Code of Practice for universities and other public research organisations (2008)1329, Brussels, 10.04.2008 [Electronic resource]. — Access mode : http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/ip_recommendation_en.pdf.
5. Законодавче регулювання інноваційної діяльності в Європейському Союзі та державах-членах ЄС / за ред. Г. Авігдора, Ю. Капіци. — К. : Фенікс, 2011. — 704 с.
6. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2002. — № 36. — Ст. 266.
7. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 01.12.1998 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1977-12>.
8. Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій: Закон України № 143-V від 14.09.2006 р. [Електрон-

ний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/143-16>.

9. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 20. — Ст. 134.

10. Про особливості правового режиму діяльності Національної академії наук України, галузевих академій наук та статусу їх майнового комплексу: Закон України від 07.02.2002 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 30. — Ст. 20.

11. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18, № 19–20, № 21–22. — Ст. 144.

12. Про управління об'єктами державної власності : Закон України № 185-V від 21.09.2006 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/185-16>.

13. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків: Закон України від 16.07.1999 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 40. — Ст. 363.

14. Про наукові парки: Закон України від 25.06.2009 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2009. — № 51. — Ст. 757.

Драч О. О.,

*завідувач кафедри історії та етнології України
Черкаського національного університету
імені Богдана Хмельницького,
доктор історичних наук, професор,*

Кульбашна О. А.,

*старший викладач кафедри інтелектуальної
власності та цивільно-правових дисциплін Черкаського
національного університету імені Богдана Хмельницького*

СЛУЖБОВІ ОБ'ЄКТИ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В СИСТЕМІ ПРАВОВІДНОСИН

Значна частка об'єктів права інтелектуальної власності (далі — ОПІВ) створюється працівниками, що перебувають у трудових правовідносинах з підприємствами, установами, організаціями, що надалі впроваджують їх у життя. Регламентація права інтелектуальної власності на такі ОПІВ має свої особливості: з одного боку, право творця є непорушним і охороняється низкою як міжнародних, так і національних нормативних актів, з другого боку, не можна залишати поза увагою трудові відносини працівника-автора та роботодавця. Проблеми розподілу прав інтелектуальної власності між творцем-працівником і підприємством найменш урегульовані Цивільним кодексом України, взагалі залише-

ні поза увагою Кодексом законів про працю України, по-різному регламентуються спеціальними нормативно-правовими актами. Ця вада стосується й умов визнання ОПІВ службовими.

У Цивільному кодексі України відносинам, які виникають у зв'язку з набуттям та здійсненням ОПІВ на службові об'єкти, присвячена лише одна стаття 429 [1], та по кілька норм у спеціальних законах [2–6].

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

Об'єкти права інтелектуальної власності здебільшого створюються працівниками у трудових правовідносинах і саме такі об'єкти називають службовими. Однак відсутня єдність позиції законодавця у визначенні умов, за яких ОПІВ, створені при виконанні трудового договору, отримують такий статус. Так, ст. 1 Закону України «Про авторське право і суміжні права» визнає твір службовим, якщо він створений автором у порядку виконання службових обов'язків відповідно до службового завдання чи трудового договору (контракту) між ним і роботодавцем [2]. Верховний Суд України в п. 24 Постанови «Про застосування судами норм законодавства у справах про захист авторського права і суміжних прав» від 04.06.2010 р. № 5 наголошує на тих же умовах: «Якщо твір створено у порядку виконання працівником трудового договору (контракту) і в межах строку його дії, тобто при виконанні службових обов'язків і за службовим завданням роботодавця, то особисті немайнові права автора твору належать працівникові; вони є невідчужуваними» [7]. До цих умов Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» при визнанні службовим винаходу (корисної моделі) додає ще одну — створення винаходу (корисної моделі) працівником з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва, а також обладнання роботодавця [3].

Як слушно зауважила Ю. Осипова, визнавати службовими можливо не всі ОПІВ, які визначені в ст. 420 ЦК України, а лише такі: твір, виконання, винахід, корисна модель, промисловий зразок, сорт рослин, порода тварин і топографія інтегральної мікросхеми [8, 61].

Аналіз норм чинного законодавства та висловлені в науковій літературі позиції науковців дають підстави стверджувати, що для того, аби ОПІВ вважався службовим, необхідним є дотримання таких вимог: по-перше, створення службового ОПІВ має нале-

жати до трудових обов'язків творця-працівника підприємства, визначених письмовим трудовим договором (контрактом) і/чи посадовою інструкцією або створення службового ОПВ має здійснюватися на основі виданого роботодавцем у письмовій формі службового завдання; по-друге, службовими можуть бути визнані лише ОПВ, створені працівником у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків. Дії, котрі виходять за коло трудових обов'язків працівника, виходять і за сферу дії трудового права, а отже, створені в такий спосіб ОПВ не є службовими. Якщо працівник створює ОПВ за межами робочого місця, визначеного роботодавцем і/чи поза встановленими трудовим законодавством та правилами внутрішнього трудового розпорядку межами робочого часу (після закінчення робочого дня чи зміни, у вихідні, святкові та неробочі дні, відпустці тощо), роботодавець не може претендувати на автоматичне отримання майнових прав на такі об'єкти. Така ж позиція і судової практики Вищого господарського суду України, а саме: «Права на твори та/або об'єкти суміжних прав, створені поза межами трудового договору чи службового завдання, замовлення не можуть вважатися переданими роботодавцеві чи замовникові на підставі закону; наприклад, здійснені працівником ілюстрації до твору, створеного у процесі виконання службового завдання, не розглядатимуться як службові твори, якщо вони не передбачені таким завданням чи трудовим договором (контрактом) з роботодавцем. Межі службового завдання в разі виникнення спору визначаються з урахуванням як змісту трудового договору (контракту), так й інших документів, що визначають обсяг службових обов'язків працівника (посадових інструкцій, наказів, розпоряджень, службових записок тощо)» [9].

Зазначимо, терміни «трудоий договір (контракт)», «службові обов'язки», «службове завдання» є дефініціями трудового права, а відносини, що існують під час створення службового об'єкта, безсумнівно, виникають на основі трудового договору та підпадають під дію норм трудового законодавства. Тож усі вказані в законі умови, що необхідні для визнання ОПВ службовим, випливають передусім з факту укладення трудового договору. Предметом трудового договору за нормою ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України є робота, котру працівник зобов'язується виконувати з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові [10]. Класифікатор професій визначає, що робота — це певні завдання й обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою. Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання. Кваліфікація — здатність виконувати завдання й обов'язки відповідної роботи. Професія — здатність виконувати подібні роботи, що вимагають від особи певної кваліфікації [11]. Можна погодитися з К. Афанасьевою, котра стверджує, що підпи-

сання трудового договору, в якому не врегульовано питання володіння майновими правами на ОПВ, не є підставою для переходу цих прав до роботодавця. Перехід майнових прав до роботодавця відбувається лише на підставі укладеного цивільно-правового договору. Сьогодні роботодавці все частіше залучають до трудових угод елементи авторського договору. Чітко зазначають, що зарплата сплачується працівникові саме за створення творів. А моментом передання прав на новостворений твір є дата підписання обома сторонами акта приймання твору, примірника твору, носія інформації (наприклад диска) [12, 152].

Окремої уваги потребує проблема врегулювання відносин, оформлених у прихованих формах найму робочої сили. Реалії сучасного господарювання в Україні такі, що значна частина трудових відносин здійснюється без укладення будь-яких договорів, без справляння податків до бюджету та соціальних фондів і, відповідно, без соціальних гарантій для працівників. Поширеними є також випадки, коли трудові договори укладаються, але офіційна заробітна плата, за яку розписується працівник у відомості про її отримання, сплачується в мінімальному розмірі, а винагорода, про яку сторони заздалегідь домовились, отримується неофіційно.

Існують також інші приховані трудові відносини, що офіційно оформлюються, але наявні розбіжності фактичних і зовні зафіксованих умов найму. Так, роботодавець, який є власником засобів виробництва, примушує працівників реєструватися як фізичних осіб-підприємців, що працюють за спрощеною системою оподаткування. Останні згодом начебто надаватимуть послуги за господарським договором підприємству, на якому фактично працюють за наймом. Такий удаваний правочин, який вчиняється сторонами для приховання трудового договору, використовується не лише дрібними підприємцями, але й великими підприємствами з метою «оптимізації» оподаткування [13]. Інший спосіб ухилитися роботодавцеві від надання гарантій за нормами трудового законодавства — це зовні оформити відносини як цивільно-правові угоди надання послуг, виконання певних робіт, замовлення тощо, хоча насправді роботодавець наймає саме працівника. Заслугове на увагу позиція Г. Чанишевої, що пропонує застосовувати зарубіжний досвід відмежування відносин, які перебувають на стику цивільного та трудового права, або до відносин, що завуальовані під цивільно-правові. У переліку відмітних критеріїв науковець називає такі: якою мірою підприємство-користувач визначає, де та як повинна виконуватись робота, зокрема й тривалість робочого часу та інші умови праці; чи виплачує підприємство-користувач працівникові належну йому винагороду за працю періодично та відповідно до заздалегідь встановлених критеріїв; якою мірою підприємство-користувач здійснює нагляд і контроль за підрядним працівником щодо роботи, що виконується, контроль за дисципліною

також; якою мірою підприємство-користувач здійснює інвестиції та надає обладнання, матеріали й машини, необхідні для виконання відповідної роботи; чи може працівник отримувати прибутки або наражатися на ризик зазнати збитків при виконанні робіт; чи виконується робота на регулярній і постійній основі; чи працює людина на регулярній та постійній основі; чи працює людина на одне підприємство-користувач тощо [14, 238–239].

У судовій практиці питання визнання укладених договорів трудовими виникають за позовами працівників з наступною вимогою надання гарантій трудового права, а також у випадках звернення до суду виконавчих органів фондів соціального страхування чи податкових органів з наступним стягненням заборгованості за обов'язковими зборами та податками. Саме тому доцільним було б Вищому спеціалізованому суду з розгляду цивільних і кримінальних справ сформулювати критерії, котрі б суди брали до уваги при винесенні рішень щодо встановлення факту укладення саме трудового договору.

Отже у випадку неналежного оформлення трудового договору складно довести створення ОПІВ під час трудових правовідносин, а тому й захистити свої права на службовий твір або працівникові, чи роботодавцеві можливо лише за умови встановлення лише в судовому порядку факту укладення трудового договору. На власний розсуд ні працівник, ні роботодавець не можуть визначати правову природу укладеного договору. Саме тому в проєкті Трудового кодексу України потрібно визначити ознаки відносин, за якими їх можна віднести до трудових, щоб уникнути двозначності у правозастосуванні.

Список використаних джерел

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV : станом на 19.01.2013 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
2. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 р. № 3792-ХІІ : станом на 05.12.2012 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>.
3. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15.12.1993 р. № 3687-ХІІ : станом на 05.12.2012 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3687-12>.
4. Про охорону прав на промислові зразки: Закон України від 15.12.1993 р. № 3688-ХІІ : станом на 05.12.2012 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3688-12>.
5. Про охорону прав на сорти рослин: Закон України від 21.04.1993 р. № 3116-ХІІ : станом на 09.12.2012 р. [Електронний