

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА КІБЕРБЕЗПЕКИ

О. А. Кульбашна

кандидат юридичних наук, доцент

Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького

ДИСТАНЦІЙНЕ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВОГО ЗАВДАННЯ ЯК ПІДСТАВА СТВОРЕННЯ СЛУЖБОВИХ ОБ'ЄКТІВ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Розвиток науково-технічного прогресу є одним із пріоритетів державної політики, тому активізація винахідницької, науково-пошукової, селекційної та іншої творчої діяльності, є актуальною в ХХІ столітті. Об'єкти права інтелектуальної власності створюються, зокрема, і при виконанні трудового договору. Такі об'єкти в науковій літературі прийнято називати «службовими». Проблеми правового регулювання відносин зі створення і подальшого використання таких об'єктів права інтелектуальної власності постійно перебувають у центрі уваги науковців. Однак, сьогодні суспільство зіткнулося із новими викликами, пов'язаними з подоланням пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19). Як наслідок останньої до життя викликані дистанційні форми виконання трудового договору [1]. Вони мають свої особливості, які можуть вплинути на службовий статус об'єктів права інтелектуальної власності.

Варто зауважити, що правовідносини щодо створення службових об'єктів права інтелектуальної власності можуть бути врегульовані як нормами трудового, так і цивільного права. Саме такої позиції притримується й судова практика. Так, якщо твір та/або об'єкт суміжного права створено (здійснено, вироблено) за службовим завданням роботодавця та за його рахунок або в порядку виконання службових обов'язків, передбачених трудовим договором (контрактом) або за замовленням (за цивільними договорами – авт.), то у

відповідності із статтями 429, 430 Цивільного кодексу України виключні майнові права на цей об'єкт інтелектуальної власності належать сторонам такого договору спільно, якщо інше не встановлено договором; при цьому особисті немайнові права не відчужуються і залишаються за авторами і виконавцями – фізичними особами. 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 і інших документів, що визначають обсяг службових обов'язків працівника (посадових інструкцій, наказів, розпоряджень, службових записок тощо) [1].

Ознаками службового об'єкта права інтелектуальної власності, який створено в результаті виконання трудового договору, можна назвати такі: наявність оформленого трудового договору, створення об'єкта права інтелектуальної власності у зв'язку з виконанням працівником трудових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією або трудовим договором (контрактом); створення об'єкта права інтелектуальної власності під час виконання працівником службового завдання, виданого роботодавцем (у робочий час, передбачений правилами внутрішнього трудового розпорядку або у поза робочий час, але у зв'язку із виконанням службового завдання).

Традиційний трудовий договір зазвичай виконується працівником засобами виробництва, які належать на праві власності роботодавцеві, у робочий час, в межах трудової функції працівника і на робочому місці. Але обмежувальні заходи карантину внесли свої корективи.

Раніше вітчизняному трудовому законодавству уже відомі були подібні форми організації роботи за межами робочого місця, створеного роботодавцем.

Так, Положенням про умови праці надомників від 29 вересня 1981 року № 275/17-99 (авт. – діє в частині, яка не суперечать законодавству України, а також колективним договорам) передбачено, що надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, виділених роботодавцем або придбаних за рахунок його коштів, а також із власних матеріалів та з використанням особистих механізмів й інструментів із дозволу керівництва. Організація у надомних умовах трудових процесів допускається лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також практичні навички для виконання даних робіт. Обстеження житлово-побутових умов громадян, що мають бажання працювати вдома, провадиться представниками роботодавця за участю представників профспілкового органу, а у відповідних випадках – і представників санітарного та пожежного нагляду. Забороняється доручати надомникам виконання таких видів робіт, котрі створюють незручності для проживання сусідів [2].

Ці обмеження не дозволяли у великих масштабах використовувати віддалену форму виконання роботи за трудовим договором, що й зумовило в умовах карантину ввести зміни до законодавства, зокрема, скориставшись нормами міжнародного трудового права.

Спеціальною нормою перехідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» встановлено, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) роботодавець може доручити працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома [3]. З метою узгодження цього положення було внесено зміни до Кодексу законів про працю України до ст. 21, за якими «трудоим договором є 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...» Нова редакція виключила слова «з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку», що дозволило застосовувати надомну працю. Окрім цього, ст. 24 Кодексу законів про працю України було доповнено п. 6-1) щодо обов'язкової письмової форми трудового договору про дистанційну (надомну) роботу[4]. По суті – це є запровадженням нового виду трудового договору.

Держпраці роз'яснив, що одним із заходів в період карантину є переведення працівників на роботу в дистанційному режимі. Працівники виконують доведені їм завдання в дистанційному режимі (вдома) та звітують про виконану роботу щодня. Оплата праці при такому режимі залишається на рівні з оплатою праці, яка нараховувалась працівнику до запровадження дистанційного режиму роботи [5].

Конвенція Міжнародної організації праці про надомну працю № 177 визначено термін «надомна праця» як робота, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг згідно із вказівками роботодавця [6]. Цю Конвенцію Україна не ратифікувала, але визначення надомної праці у ній значно ближче до поняття дистанційної роботи.

Стаття 24 КЗпП містить вимогу щодо письмової форми укладення договору про дистанційну (надомну) роботу. Виключенням з цього правила є запровадження такого режиму роботи у період загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, коли умову про таку роботу достатньо зазначити у наказі (розпорядженні) керівника [7].

На відміну від Положення про умови праці надомників новітнє трудове законодавство дає право працівнику-«дистанційнику» самостійно обирати місце для виконання роботи (вдома чи деінде) та не містить особливих вимог до нього. При дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, правила внутрішнього трудового розпорядку на них не поширюються і

оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу. Але роботодавцю необхідно забезпечити облік виконаної роботи з використанням будь-яких методів обліку, щодо яких сторони дійшли згоди [6].

В той же час, при запровадженні дистанційної роботи мають бути обумовлені умови, що визначають взаємні обов'язки сторін трудового правовідношення. Саме для застереження і збалансування інтересів обох сторін трудового договору і запроваджено зміни до Кодексу законів про працю України в частині обов'язкової письмової форми трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Службовим може бути визнано лише ті службові об'єкти права інтелектуальної власності, на виконання яких працівником було отримано службове завдання чи які були чітко зазначені в укладеному трудовому договорі. Зазначимо, що поставлені працівникові завдання мають документально письмово або в умовах карантину в електронному вигляді оформлятися роботодавцем. Це необхідно для підтвердження факту виконання саме службового завдання у подальшому, при виникненні суперечки між сторонами трудового договору щодо статусу об'єкта права інтелектуальної власності як службового.

Хоча чинне законодавство України не встановлює поняття «службового завдання» та вимог щодо його оформлення, практикою напрацьований такий підхід: роботодавцем видається наказ про створення працівником певного об'єкта права інтелектуальної власності, додатком до якого є службове завдання, де зазначено характеристику майбутнього об'єкта та критерії, яким він повинен відповідати, а також строки виконання завдання.

Положення п.2.2. Рекомендацій Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства щодо правового режиму службових творів свідчать, що «...виконання роботи може бути здійснено як протягом робочого часу, так й у позаробочий час, незалежно від місця створення службового твору; як із застосуванням засобів і матеріалів, що належать роботодавцю, так і без застосування таких засобів та матеріалів» [7].

Отже, дистанційна (надомна) робота – це форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця. Дистанційна і надомна робота – це різні види трудового договору. Аналіз чинного законодавства дозволяє нам твердити, що «надомники» виконують її за виключно місцем свого проживання, а «дистанційники» можуть самостійно на свій розсуд обирати місце її виконання. Для визнання об'єкта права інтелектуальної власності службовим при виконанні трудового дистанційно поза робочим місцем працівника роботодавцю необхідно належним чином оформляти службове завдання на створення конкретного результату інтелектуальної творчої діяльності.

Список використаних джерел:

1. Про деякі питання практики вирішення спорів, пов'язаних із захистом прав інтелектуальної власності : Постанова Вищого господарського суду від 17.10.2012 № 1235. поточна редакція від 16.12.2015, підстава v0002600-15 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0012600-12/page2?text=%D2%D0%D3%C4%CE%C2>
2. Про затвердження Положення про умови праці надомників : Постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС Документ v0275400-81, поточна редакція – Прийняття від 29.09.1981 // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Документ 530-IX, чинний, поточна редакція – Редакція від 18.04.2020, підстава – 553-IX [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної

- Ради України. – Режим доступу до ресурсу :
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20>
4. Кодекс законів про працю України Документ 322-08, чинний, поточна редакція – Редакція від 02.04.2020, підстава 540-IX [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу :
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
 5. Трудові відносини під час карантину: роз'яснює Держпраці [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <https://news.dtkk.ua/labor/labor-relations/62047>
 6. Конвенція про надомну працю № 177 : Документ 993_327, поточна редакція – Підписання від 20.06.1996 // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327
 7. Дистанційна робота та гнучкий графік: організуємо роботу по-новому [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <https://news.dtkk.ua/labor/labor-relations/61861>
 8. Рекомендації щодо правового режиму службових творів: Рекомендації Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства. – Режим доступу до ресурсу: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=ada2c9ec-4ce3-4e61-b743-b5afd540e4d3&title=RekomendatsiiSchodoPravovogoRezhimuSluzhbovikhTvoriv>