

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СПІЛЬНИХ МАЙНОВИХ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ НА СЛУЖБОВИЙ ТВІР

Хрідочкін Андрій Вікторович

*доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри підприємництва, організації виробництва та теоретичної і прикладної економіки
ННІ «Український державний хіміко-технологічний університет»
Українського державного університету науки і технологій
м. Дніпро, Україна*

Чинне законодавство України встановлює правовий режим реалізації майнових прав інтелектуальної власності на результати інтелектуальної творчої діяльності, які створені у зв'язку з виконанням трудового договору (контракту). Суб'єктами даних прав визнаються працівник як сторона трудового договору (контракту), що виконує трудову функцію, і роботодавець як організатор проведення таких робіт. Підстави виникнення даних прав, їх зміст для кожної із сторін визначають правову природу майнових прав інтелектуальної власності для кожного із суб'єктів. Підстави виникнення права інтелектуальної власності на об'єкти авторського права і суміжних прав, права інтелектуальної власності на результати науково-технічної творчості є різними, а тому їх обов'язково потрібно розглядати диференційовано. Аналіз змісту цивільно-правового та трудового договорів за їх суб'єктом складом підтверджує, що однією із сторін у них визнається юридична особа або інший суб'єкт підприємницької діяльності. Другою ж стороною цивільно-правового договору є автор як творча особистість, а в трудовому договорі – працівник – носій обов'язків, властивих конкретній посаді, які може виконувати будь-яка фізична особа, що має потрібну освіту і кваліфікацію. Як бачимо, спільною стороною даних договорів виступає фізична особа, проте фізична особа трудового договору уніфікована трудовими (посадовими) обов'язками, а фізична особа цивільно-правового договору містить риси творчої індивідуальності. У такому випадку трудові (або посадові) обов'язки слід розглядати як правову та фактичну основу створення об'єкта права інтелектуальної власності у зв'язку з виконанням трудового договору (контракту), а не як підставу набуття майнових прав на об'єкт права інтелектуальної власності юридичною особою або фізичною особою, в якій безпосередньо працює творець.

Відповідно до ст.ст. 21, 32 і 85 Кодексу законів України про працю предмет трудового договору може конкретизуватись у відповідному

завданні (індивідуальному плані), яке отримує працівник від роботодавця [1]. Предметом такого завдання може бути, зокрема, і створення конкретного об'єкта права інтелектуальної власності, що безумовно стає кваліфікуючою ознакою для визначення природи та меж визнання вказаного об'єкта таким, що створений при виконанні трудового договору. Це дозволяє обмежити розширювальне тлумачення чинної на сьогодні правової норми, визнаючи «службовими» не абсолютно всі результати інтелектуальної, творчої діяльності, які працівник створив, перебуваючи у трудових відносинах з роботодавцем, а лише ті з них, які працівник створив безпосередньо за трудовим завданням роботодавця [2, с. 47]. Це є своєрідним замовленням роботодавця на майбутній результат інтелектуальної творчої діяльності, що буде створений працівником. Усі ж інші об'єкти права інтелектуальної власності, створені «поза замовленням», слід розглядати як такі, права на які належать працівникові.

Підставою виникнення майнових прав інтелектуальної власності у роботодавця – юридичної та фізичної особи-підприємця – є лише цивільно-правовий договір. Винятком є перехід прав юридичної особи до правонаступника при припиненні діяльності юридичної особи, та перехід прав від фізичної особи-підприємця у разі його смерті до спадкоємців. Трудовий договір є тільки преюдицією для укладання цивільно-правового договору як підстава для переходу цивільних прав і обов'язків до іншої особи. Він укладається з автором, фізичною особою, що є стороною трудового договору. При передачі майнових прав інтелектуальної власності автор (творець) як первинний суб'єкт права інтелектуальної власності на відповідний об'єкт, виражає згоду на поступку прав іншій стороні – роботодавцю.

При цьому, враховуючи цивільно-правову природу розподілу майнових прав інтелектуальної власності між роботодавцем і працівником, дане питання повинно вирішуватися сторонами на підставі укладеного між ними договору. Основою правової природи прав роботодавця як юридичної особи на об'єкт права інтелектуальної власності є договір, за яким автор передає власні суб'єктивні майнові права на об'єкт права інтелектуальної власності роботодавцю повністю або частково [3, с. 33]. Роботодавець виступає правонаступником автора, а його права є похідними від прав автора. Диспозитивний характер відносин дозволяє сторонам розподілити майнові права інтелектуальної власності між собою на власний розсуд шляхом укладання окремого цивільно-правового договору. Якщо ж сторони не визначили в цивільно-правовому договорі умови розподілу між собою майнових прав інтелектуальної власності, в дію вступає вимога законодавства, а саме: право інтелектуальної власності на об'єкт,

створений у зв'язку з виконанням трудового договору (контракту), належить працівникові і роботодавцеві спільно. З цього випливає, що якщо в договорі між роботодавцем та працівником не передбачений інший розподіл майнових прав на об'єкт права інтелектуальної власності, вони мають однакові права як на одержання охоронного документу (наприклад, патенту або свідоцтва), так і на використання даного об'єкта.

Головним питанням спільної належності прав на об'єкт права інтелектуальної власності, створений у зв'язку з виконанням трудового договору (контракту) є питання винагороди. Законодавець при встановленні режиму спільного права інтелектуальної власності на об'єкти права інтелектуальної власності виходив з необхідності захисту інтересів слабкої сторони трудових правовідносин, що працює в умовах підпорядкування. Працівникові поряд з роботодавцем надається частка майнових прав на створений ним об'єкт права інтелектуальної власності в режимі спільної власності. Відповідно і працівнику, і роботодавцю належатимуть рівною мірою економічні вигоди від використання та розпорядження об'єктом права інтелектуальної власності. У такому випадку винагорода працівника повинна бути передбачена в цивільно-правовому договорі, так само як і можливість та умови використання об'єкта права інтелектуальної власності працівником – його автором.

Практичне застосування спільного права інтелектуальної власності у працівника і юридичної особи зумовлює важливість окремого розгляду питання стосовно поняття спільного чи часткового сумісного права інтелектуальної власності на дані об'єкти. Майнові права на об'єкти права інтелектуальної власності, що належать юридичній особі, є невід'ємною частиною її цілісного майнового комплексу. На практиці у випадку встановлення спільних сумісних прав інтелектуальної власності працівника та юридичної особи на творчий результат дана цілісність порушується. Цілком імовірно, що саме так і повинні виглядати спільні сумісні права інтелектуальної власності, однак теоретичні розробки з цього питання майже відсутні, а законодавець його не врегулював. Відповідно до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи», нематеріальний актив, що не має матеріальної форми, може перебувати на підприємстві з метою використання більш одного року (або одного операційного циклу, що перевищує один рік) [4]. Він капіталізується, визнається нематеріальним активом у випадку, якщо за наявності інших умов його вартість може бути імовірно визначена. Іншими словами, нематеріальний актив зараховується на баланс підприємства за визначеною (первісною) вартістю. Первісна вартість нематеріального активу, що

створений підприємством, включає прямі витрати на оплату праці, прямі матеріальні витрати, інші витрати щодо створення та доведення нематеріального активу до стану придатності для використання. Якщо права на об'єкт права інтелектуальної власності будуть поставлені на баланс за первісною вартістю, це означає фактичну їх приналежність юридичній особі, а працівник – суб'єкт спільних сумісних прав інтелектуальної власності стає другим власником. Ситуація дещо спрощується, якщо виділити частки, що належать суб'єктам спільного права інтелектуальної власності. Однак виникають труднощі, з одного боку, стосовно оцінки пайової участі працівника, а з іншого – виділення цих часток у натурі. Оптимальним варіантом урегулювання такої ситуації може стати укладання цивільно-правового договору, в якому буде однозначно визначена частка майнових прав інтелектуальної власності на відповідні об'єкти.

Таким чином, у чинному законодавстві України на сьогодні все ще відсутні ті норми права, які б унормовували особливості реалізації права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору (контракту), з використанням диференційного підходу до таких об'єктів. А тому існує потреба у прийнятті відповідного спеціального нормативно-правового акту, в якому знайшли б відображення правові ситуації стосовно регламентації права інтелектуальної власності на об'єкти даного права, які автор створив у період перебування в трудових відносинах, з урахуванням того, чи створені вони у зв'язку з виконанням ним власних трудових функцій чи ні.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 332-08. URL: <http://www.zakon.rada.gov.ua/go/322-08>
2. Дмитришин В.С. Набуття та передання прав на службові об'єкти інтелектуальної власності. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2022. Випуск 2(54). С. 45–50.
3. Судаков В. В. Розв'язання колізій щодо виникнення виключних майнових прав на об'єкт авторського права, який створено на замовлення роботодавця (службовий твір). *Теорія і практика інтелектуальної власності.* 2019. № 5. С. 30–38.
4. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи» : Наказ Міністерства фінансів України від 18 жовтня 1999 р. № 242. URL: <http://www.zakon.help/documents/z0750-99>