

**МЕЖІ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА І ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ
В КОНТЕКСТІ СТВОРЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ОБ'ЄКТІВ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ**

**THE LIMITS OF LABOR LAW AND INTELLECTUAL PROPERTY LAW
IN THE CONTEXT OF THE CREATION AND USE OF INTELLECTUAL PROPERTY
OBJECTS BY EMPLOYEES**

Мета статті полягає в з'ясуванні комплексу характеристик створення і використання працівниками об'єктів інтелектуальної власності, що повинні врегулюватися виключно нормами трудового права або ж нормами права інтелектуальної власності. Стаття присвячена з'ясуванню комплексу характеристик створення і використання працівниками об'єктів інтелектуальної власності, які повинні врегулюватися виключно нормами трудового права або ж нормами права інтелектуальної власності. Спершу автор аналізує створення і використання об'єкту інтелектуальної власності в трудових відносинах у якості особливого об'єкту правового регулювання. Окрема увага в статті приділяється виокремленню основних обставин, які слід враховувати при вирішенні питання про розмежування дії трудового права і права інтелектуальної власності в контексті створення і використання працівниками об'єктів інтелектуальної власності. З'ясовано, що основними такими підставами є мета, предмет і об'єкт, а також суб'єктний склад трудового права і права інтелектуальної власності. Враховуючи ці обставини автором зазначається, що виключно нормами трудового права України повинні врегулюватися питання виникнення трудових відносин, в яких створюються та/або використовуються об'єкти інтелектуальної власності. Також законодавством про працю повинен визначатись правовий статус (особливо права, обов'язки і законні інтереси) працівників і роботодавців, які є безпосередньо трудовими правами чи правами, які мають безпосередній трудовий характер. Норми трудового законодавства повинні визначати також обсяг трудових гарантій працівника і роботодавця в контексті юридичних фактів, обумовлених створенням (використанням) об'єктів інтелектуальної власності. Додатково лише норми трудового права повинні упорядковувати особливості перебігу (також припинення) трудових відносин, в яких працівником створюються та/або використовуються об'єкти інтелектуальної власності. У висновках до статті окремо наголошується на тому, що норми трудового законодавства, які регулюють розглядувані правовідносини, повинні враховувати особливості режиму права інтелектуальної власності, а продукування та реалізація відповідних цивільно-правових норм – не повинна ігнорувати норм законодавства про працю.

Ключові слова: *механізм правового регулювання, об'єкти інтелектуальної власності, право інтелектуальної власності, реформа трудового законодавства, трудове право, трудові відносини.*

The purpose of the article is to clarify the set of characteristics of the creation and use of intellectual property objects by employees, which should be regulated exclusively by the norms of labor law or the norms of intellectual property law. The purpose of this article is to elaborate on the peculiar characteristics of the creation and use of intellectual property objects by employees, which should be regulated exclusively by labor law or

by intellectual property law. First, the author analyzes the process of creating and using intellectual property objects in labor relations as a special object of legal regulation. Further, this article places a special emphasis on highlighting the main circumstances that should be taken into account when deciding on the delimitation of the scope of labor law and intellectual property law in the context of the creation and use of intellectual property objects by employees. The purpose, objective, and subject composition of labor law and intellectual property law are the most significant reasons for this distinction. Due to these circumstances, the author notes that the labor law of Ukraine should regulate the emergence (transformation), flow, and termination of labor relations in which intellectual property objects are created and/or used. In addition, labor legislation should determine the legal status (especially the rights, duties, and legitimate interests) of employees and employers (in particular, we are talking about direct labor rights or rights that have a direct labor-based nature). The scope of labor and legal guarantees for the employee and the employer in the context of legal facts caused by the creation and use of intellectual property objects should also be determined by labor legislation norms. The conclusions to the article separately emphasize that the norms of labor legislation regulating the legal relations in question should take into account the peculiarities of the intellectual property law regime, and the production and implementation of relevant civil norms should not ignore the norms of labor legislation. This is explained by the fact that the regulatory impact on the participants of labor relations in which intellectual property objects are created and/or used should not be “divorced” from the idea of the synergy of two legal regimes – labor law and intellectual property law.

Key words: *intellectual property law, intellectual property objects, labor law reform, labor law, labor relations, mechanism of legal regulation.*

Постановка проблеми. Створення і використання об’єктів інтелектуальної власності – це процес, якому властива не лише цивільно-правова, але й також соціально-правова характеристика (більш, того – має надзвичайно важливе соціально-правове значення). Відтак, підстави, умови, фактори виконання таких трудових обов’язків спроможні позначатись також і на рівні соціальної безпеки, як працівників (колективу працівників), так і роботодавців, а також одночасно задовольняти законні інтереси і потреби учасників трудових правовідносин. З цього приводу вченими справедливо констатується, що з початку ХХІ ст. в компаніях загострилась потреба в наповненні штату працівників креативними та інноваційними кадрами, адже «творча діяльність працівників породжує бажаний для роботодавця результат – об’єкт інтелектуальної власності» [1, с. 144], який дозволяє збільшити конкурентні переваги послуг та/або товарів, що пропонуються відповідним роботодавцем на ринку. За таких обставин трудові відносини – це найбільш ефективна та врегульована чинним законодавством площина, в якій задовольняється потреба роботодавця у креативних працівниках, а також потреби працівників у реалізації свого «креативного» трудового потенціалу в соціально безпечних умовах. Однак, слід зробити важливе застереження: такого значення ці правові відносини набувають лише тоді, коли вони характеризуватимуться властивостями, аналіз яких дозволяє стверджувати, що працівник і роботодавець в цих відносинах перебувають в належній соціальній безпеці, спроможні досягати законної мети їх взаємодії. Це в дійсності досягатиметься лише тоді, коли механізм правового регулювання створення (використання) об’єктів інтелектуальної власності буде сприяти цьому, а не спотворюватиме правові статуси працівника (колективу працівників) і роботодавця крізь призму потреби дії неорганічного узгодження із режимом дії цивільного права (тобто, на шкоду режиму дії трудового права). Вказане на сьогоднішній день ускладнюється недостатнім розумінням меж дії трудового права і права інтелектуальної власності стосовно створення (використання) об’єктів інтелектуальної власності, що є питанням, котре потребує комплексного вирішення.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогоднішній день відсутні актуальні наукові дослідження, в яких вченими робились би спроби комплексно окреслити межі дії трудового права і права інтелектуальної власності крізь призму дії механізму правового регулювання створення та використання об’єктів інтелектуальної власності у трудових відносинах. Попри це, відповідне розмежування робилось багатьма юристами-трудовамиками (серед яких: Л.П. Амелічева, С.Я. Вавженчук, Т.М. Вахонєва, С.В. Вишновецька, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.І. Щербина, В.В. Юрковська та ін.) в контексті дослідження тих чи інших особливостей пра-

вового регулювання створення і використання працівником об'єктів інтелектуальної власності. Тобто, це питання залишається по сьогодні актуальним й потребує вирішення з урахуванням наявних напрацювань українських вчених і дослідників, присвячених проблематиці правового регулювання трудових відносин, в яких створюються (використовуються) об'єкти інтелектуальної власності.

Отже, **мета** статті полягає в з'ясуванні комплексу характеристик створення і використання працівниками об'єктів інтелектуальної власності, що повинні врегульовуватись виключно нормами трудового права або ж нормами права інтелектуальної власності. Для досягнення цієї мети слід виконати такі *завдання*: 1) окреслити основні характеристики створення і використання працівником об'єкту інтелектуальної власності в якості особливого об'єкту правового регулювання; 2) виокремити основні обставини, які слід враховувати при вирішенні питання про розмежування дії трудового права і права інтелектуальної власності в контексті створення і використання працівниками об'єктів інтелектуальної власності; 3) окреслити коло питань щодо створення та/або використання об'єктів інтелектуальної власності, що підлягають виключному унормуванню нормами трудового права України.

Виклад основного матеріалу. Спершу слід зазначити, що створення і використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових правовідносинах – це особливий об'єкт правового регулювання, адже: 1) ці об'єкти власності врегульовуються нормами права інтелектуальної власності України; 2) створення працівником (головним чином, у трудових правовідносинах) об'єктів інтелектуальної власності відбувається за рахунок об'єктивації «креативного» трудового потенціалу особи, що реалізується в її творчій трудовій діяльності у відповідності до умов трудового договору, а також положень законодавства про працю, норм законодавства про інтелектуальну власність; 3) використання працівником у трудових правовідносинах об'єктів інтелектуальної власності обумовлено виконанням передбачених трудовим договором обов'язків, виконання яких передбачає: інтелектуальну (творчу) працю, що може мати ознаки реалізації «креативного» трудового потенціалу, однак у будь-якому разі врегульовується трудовим законодавством; дотримання вимог добросовісного використання об'єктів інтелектуальної власності, що узгоджено із вимогами права інтелектуальної власності та ін. нормами законодавства; 4) створення і використання у трудових правовідносинах об'єктів інтелектуальної власності є юридичними фактами, що обумовлюють виникнення комплексу прав у сфері інтелектуальної власності, які мають трудовоправове значення й визначаються нормами авторського права і права промислової власності; 5) об'єкти, що створюються в трудових правовідносинах законодавством визначаються в якості службових творів; 6) створення та використання службових творів обумовлюють виникнення обсягу суб'єктивних прав, які є трудовими правами.

У зв'язку із викладеним зазначимо, що створення і використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових правовідносинах є особливим і також надзвичайно складним об'єкт правового регулювання, приймаючи до уваги наступні обставини: 1) працівник, котрий створює об'єкт інтелектуальної власності, набуває правового статусу «творця», а отже його статус набуває подвійну (міжгалузеву) природу (аналогічним чином це має місце й у випадку професійних публічних службовців, що одночасно володіють трудоправовим і адміністративно-правовим статусами); 2) працівник, що використовує об'єкти інтелектуальної власності, хоча й набуває особливого цивільно-правового статусу в зв'язку із такою трудовою діяльністю, утім, тлумачиться працездатною особою, котра має правовий статус працівника і виконує трудові обов'язки в рамках режиму дії охорони права інтелектуальної власності; 3) трудові відносини, в яких створюються та/або використовуються об'єкти інтелектуальної власності, є сферою, що регулюється трудовим законодавством, з урахуванням норм законодавства про право інтелектуальної власності. Складність створення і використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових правовідносинах, як об'єкту правового регулювання, також визнається й іншими вченими. У зв'язку із цим, окремі вчені [див., напр.: 2, с. 276] називають трудові відносини, в яких створюється та/або використовується об'єкт інтелектуальної власності в якості «*авторсько-трудова відносини*». Утім, з таким підходом до вирішення відповідної проблеми неможливо погодитись. Навпаки, погодимось із позицією, згідно якої слід «розділяти авторські та трудові відносини, що виникають при створенні об'єктів авторського права» [3, с. 274].

Отже, розмежовуючи упорядковуючий вплив норм національного трудового права і права інтелектуальної власності на процеси створення та використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових правовідносинах слід враховувати такі обставини:

1) мету трудового права і мету права інтелектуальної власності. Враховуючи підходи вчених до розуміння мети сучасного трудового права [4, с. 102], а також права інтелектуальної власності [5, с. 240], зазначимо: норми трудового права спрямовуються на створення умов соціально-безпечного становища працівників і роботодавців в контексті реалізації працівником «креативного» трудового потенціалу в трудових відносинах; норми права інтелектуальної власності спрямовані на створення умов, за яких мінімізується конфлікт законних інтересів між творцем, роботодавцем і суспільством без шкоди для цивільно-правового становища вказаних суб'єктів права;

2) об'єкт і предмет трудового права та права інтелектуальної власності. Тлумачення об'єкту трудового права [6, с. 386] та права інтелектуальної власності (об'єкти, що регулюються авторським правом і правом промислової власності), зазначимо наступне: якщо об'єктом трудового права в контексті питання, що нами розглядається, є трудова (професійна) діяльність зі створення певного об'єкту інтелектуальної власності, то об'єктом права інтелектуальної власності є сам об'єкт інтелектуальної власності. Тобто, в контексті об'єкту нормами трудового права регулюється виконання трудових обов'язків працівника, з урахуванням особливостей режиму права інтелектуальної власності, в якому виконуються такі трудові обов'язки, а нормами права інтелектуальної власності – результат цієї трудової діяльності, який визнається в якості об'єкта інтелектуальної власності, створення чи використання якого також є обставиною виникнення прав і обов'язків, передбачених законодавством про працю. У той же час, враховуючи тлумачення предмету трудового права [7, с. 33; 8, с. 13–14], а також права інтелектуальної власності [9, с. 11; 10, с. 113], доходимо висновку, що трудове право спрямоване на регулювання трудових відносин, в яких створюється та використовується об'єкт інтелектуальної власності, для захисту трудових прав і законних інтересів працівника і роботодавця у сфері праці та зайнятості, а право інтелектуальної власності – на регулювання відповідних трудових відносин задля захисту прав і законних інтересів працівника-творця і роботодавця в сфері інтелектуальної власності.

3) суб'єкти трудового права та права інтелектуальної власності. В рамках питання, що нами досліджується слід констатувати тотожність суб'єктного складу у відносинах, в яких створюється та використовується об'єкт інтелектуальної власності, що є закономірним, приймаючи до уваги викладене вище. Більш того, слід зазначити, що навіть термін «роботодавець», який ще порівняно нещодавно почав використовуватись в трудовому праві, вперше в Україні законодавцем був використаний саме в законодавчих актах, охоплених правом інтелектуальної власності, а саме в законах України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15 грудня 1993 року та «Про охорону прав на компонування напівпровідникових виробів» від 5 листопада 1997 року. При цьому слід мати на увазі, що окремі об'єкти інтелектуальної власності можуть створюватись та/або використовуватись в умовах дії спеціальних режимів, з огляду на що можемо дійти думки, що у трудових відносинах не з всіма роботодавцями працівник може створювати та використовувати відповідні об'єкти власності. Утім, роботодавець із загальною та спеціальною правосуб'єктністю повинен характеризуватись комплексом прав і обов'язків, які передбачаються нормами законодавства про працю.

Що ж стосується працівника, то ним у випадку *створення* об'єкту інтелектуальної власності постає «*творець*» (автор, винахідник та ін.), а в контексті *використання* таких об'єктів – *будь-який працівник*, котрий має відповідний досвід, навик та ін., що дозволяють використовувати такий об'єкт інтелектуальної власності у процесі виконання трудових обов'язків. У контексті питання, що нами розглядається, особливої уваги заслугове працівник-творець.

В цьому питанні важливо врахувати те, що працівник, створюючи ті чи інші об'єкти інтелектуальної власності знаходиться в галузевих відносинах, обумовлених фактом укладення трудового договору за яким (приймаючи до уваги п. 13 ч. 4 ст. 49-6 КЗпП України) він зайнятий виконанням роботи зі створення відповідних об'єктів або ж в процесі виконання роботи, безпосередньо не пов'язано зі створенням таких об'єктів, може виконувати такі завдання, в яких реалізується його «креативний» трудовий потенціал. Разом із тим, ні кодифікований закон про працю, ні інші законодавчі акти трудового права не уточнюють дані аспекти виникнення, перебігу та припинення відповідної трудової діяльності в умовах найму, що вказує на той факт, що законодавець в цілому не виділяє положення таких працівників на тлі інших працівників (принаймні, винятком з це можемо назвати лише п. 6 ч. 2 ст. 42 КЗпП України). З іншого ж боку, в КЗпП України законодавцем передбачаються певні правила і стандарти, які стосуються питання створення і використання об'єктів інтелектуальної власності, а саме в контексті забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників (передбачаються спеціальні методики оплати праці творців у ст. 91 та спеціальні гарантії для творців у ст. 126 Кодексу).

Додатково звернемо увагу на те, що створення та використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових відносинах може відбуватись шляхом трудової діяльності групи працівників – *колективу творців*. Утім, вказане питання взагалі не врегульовується чинним законодавством про працю, а в КЗпП України не міститься правової презумпції про те, що об'єкти інтелектуальної власності, створені колективом працівників, вважаються службовими творами.

Отже, враховуючи викладене зазначимо, що *нормами трудового права України повинні врегульовуватись*: 1) особливості виникнення трудових відносин, в яких створюються та/або використовуються об'єкти інтелектуальної власності, або ж трансформації триваючих трудових відносин, в яких не передбачалось виконання працівником таких трудових обов'язків, в трудові відносини, в яких працівник повинен виконувати такі нові трудові обов'язки, пов'язані зі створенням та/або використанням об'єктів інтелектуальної власності (тобто, внесення змін до трудового договору, укладання додаткової угоди між працівником і роботодавцем, що є частиною раніше укладеного трудового договору); 2) правовий статус, а особливо права, обов'язки і законні інтереси працівників і роботодавців, які є безпосередньо трудовими чи мають безпосередній трудовоправовий характер і повинні визначатись крізь призму мети, завдань і функцій трудового права; 3) трудовоправові гарантії працівника і роботодавця в контексті юридичних фактів, обумовлених створенням і використанням об'єктів інтелектуальної власності (у цьому сенсі йдеться про існування правового механізму забезпечення реалізації трудових прав і обов'язків учасників трудових відносин; правила і стандарти гідної праці (в контексті оплати праці, умов виконання трудових обов'язків та ін.); гарантії свободи праці; гарантії гармонійної стабільності трудових відносин; гарантії інституційного та позаінституційного захисту трудових прав, пов'язаних зі створенням та/або використанням об'єктів інтелектуальної власності тощо); 4) особливості перебігу трудових відносин, в яких створюються та/або використовуються об'єкти інтелектуальної власності, й їх припинення. Вказане обумовлено тим фактом, що такі відносини є предметом трудового права. Крім того, в умовах сьогодення предметом трудового права слід вважати й інші, пов'язані із трудовими відносинами правові відносини, а отже відносини між: працівників і роботодавцем щодо створення та/або використання об'єкту інтелектуальної власності; працівниками, які створюють та/або використовують вказані об'єкти; колективом-творців і роботодавців та ін.

Висновки. На сьогоднішній день розмежування дії трудового права і права інтелектуальної власності в контексті створення і використання працівниками об'єктів інтелектуальної власності ускладнений тим фактом, що по сьогодні не на належному рівні знаходиться (у статичному та динамічному вияві) механізм правового регулювання створення і використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових відносинах. При цьому, слід наголосити на тому, що: 1) неналежний стан правового регулювання створення і використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових відносинах нормами трудового права не є достатньою підставою для того, щоби стверджувати, що законодавство України про працю не поширено на такі аспекти вияву трудових відносин чи це поширення є (має бути) фрагментарним; 2) окреслення меж розмежування дії трудового права і права інтелектуальної власності в контексті створення і використання об'єктів інтелектуальної власності у трудових відносинах повинно стати координатами нормотворення у сфері праці та зайнятості, враховуючи які нормотворцем буде удосконалено структуру та дію відповідного механізму правового регулювання, а отже – будуть забезпечені умови для сталого розвитку суспільства та умови для охорони належного рівня соціальної безпеки працівників-творців і працівників, які використовують об'єкти інтелектуальної власності. Разом із тим, слід наголосити також на тому, що вплив на учасників трудових відносин, в яких створюються та/або використовуються об'єкти інтелектуальної власності, не повинен бути «відірваним» від ідеї синергії двох правових режимів – трудового права та права інтелектуальної власності. У зв'язку із цим, створення та реалізація відповідних норм трудового законодавства повинна враховувати особливості режиму права інтелектуальної власності, а продуктування та реалізація відповідних цивілістичних норм – не повинна ігнорувати норм законодавства про працю.

Список використаних джерел:

1. Вахонєва Т.М. Зміст майнових прав на результати інтелектуальної (творчої) праці суб'єктів трудових правовідносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 144–146.
2. Кулініч О.О., Романадзе Л.Д. Право інтелектуальної власності : навчальний посібник. Одеса : Фенікс, 2011. 492 с.

3. Сошникова Ю.О. Окремі питання вдосконалення правового регулювання службового твору як об'єкта інтелектуальної власності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2013. Вип. 23, Ч. 1, Т. 1. С. 272–276.

4. Гладкий В.В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право.* 2021. № 3. С. 99–105.

5. Уваров А.О. Право власності на фізичний носій, що засвідчує набуття права інтелектуальної власності, як структурний елемент права кожного володіти, користуватися і розпоряджатися результатами своєї інтелектуальної діяльності. *Visegrad journal on human rights.* 2020. № 5. С. 240–245.

6. Иншин Н.И., Щербина В.И. Современное видение предмета трудового права Украины. *Ежегодник украинского права.* 2014. № 6. С. 379–387.

7. Вакарюк Л.В. Структура (елементний склад) правового режиму в трудовому праві України. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2017. Вип. 6, Т. 3. С. 32–36.

8. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника; вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учб. літ-ри, 2016. 472 с.

9. Правове регулювання інноваційних відносин: монографія / кол. авторів : С.М. Прилипка, А.П. Гетьман, Ю.Є. Атаманова та ін. Харків : Юрайт, 2013. 688 с.

10. Штефан О.О. Окремі аспекти можливої кодифікації законодавства права інтелектуальної власності. *Теорія і практика інтелектуальної власності.* 2021. № 5. С. 108–118.