

Сова В. В.

здобувачка кафедри правознавства
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля,

НОРМАТИВНА СКЛАДОВА ТРУДОПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТВОРЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІВНИКОМ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Стаття присвячена комплексному аналізу поточного стану правового регулювання в Україні створення і використання працівниками об'єктів інтелектуальної власності, як процесу виконання ними їх трудових обов'язків. Автором наголошується на тому, що нормативна складова розглядуваного трудово-правового механізму правового регулювання є складною та багаторівневою системою. Цією системою охоплено Конституцію України (найвищий рівень правового регулювання), міжнародно-правові акти (ті, що нормують сферу праці, соціальну сферу загалом та сферу права інтелектуальної власності), а також законодавчі акти. До основних законодавчих актів, які регулюють досліджуване питання в Україні віднесено дві основних підгрупи нормативно-правових актів, а саме законодавчі акти, які регулюють питання: праці та зайнятості; забезпечення соціальної безпеки працівників. У висновках до статті зазначається, що стан правового регулювання створення та використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових правовідносинах є невиправдано фрагментарним та неактуальним, а також окреслюється коло питання, які слід врегулювати в рамках реформи трудового права України.

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

The article is devoted to a detailed analysis of the current state of legal regulation in Ukraine governing the creation and use of intellectual property objects by employees' work obligations (responsibilities). The author notes that the normative component of the regulatory mechanism under consideration is a complex and multilevel system. This system covers the Constitution of Ukraine, international legal acts that normalize the sphere of labor, the social field in general, and the sphere of intellectual property rights, as well as legislative acts. The main legislative acts regulating the issue under study in Ukraine include two main subgroups of normative legal acts. Firstly, these are legislative acts that regulate labor and employment issues. Secondly, these are legislative acts regulating other issues of ensuring the social security of employees, such as the features of preventing and countering discrimination in Ukraine, ensuring equal rights and opportunities for women and men, and the features of social protection for persons with disabilities. In the concluding section of the article, it is noted that the current status of legal regulation of the creation and use of intellectual property objects in labor relations is fragmented and irrelevant in a way that is unjustified: since 1995, the mechanism of legal regulation of the creation and use of intellectual property objects in labor relations has not

undergone qualitative changes that would enable the optimization of the relevant regulation to strengthen the level of social security for employees. The conclusions also outline a list of various aspects of the creation and use of intellectual property objects that require regulation at the level of labor legislation in Ukraine. In the ongoing process of reforming labor laws, these suggestions and recommendations need to be taken into account by legislators.

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

Постановка питання. Суспільний розвиток будь-якої правової, соціальної та демократичної держави неможливий без створення і підтримання існування умов співіснування членів суспільства, за яких вони спроможні вільно взаємодіяти (відмовлятися від взаємодії) між собою, задовольняючи таким чином власні законні інтереси. Вказане досягається безпосереднім чином шляхом формування нормативної основи правопорядку в державі та підтримання такого правопорядку органами публічної влади (іншими уповноваженими на це суб'єктами) у відповідних сферах суспільного буття, а щонайперше – в сфері праці та зайнятості. Особливо актуальним це питання постає в сьогочасних умовах, коли активізувався процес дерадянїзації законодавства (також і юридичної науки загалом), переосмислення трудової діяльності та зайнятості, меж вільної реалізації трудового потенціалу (зокрема, «креативного» характеру), а паралельно цьому все ще триває комплексна реформа національного законодавства про працю та процес європеїзації законодавства. У зв'язку із цим вкрай актуальним питанням постає проблематика правове регулювання створення і використання об'єктів інтелектуальної власності (далі – ОІВ) в трудових відносинах, яке наразі характеризується множиною проблем, що необхідно цілісно вирішити шляхом вдосконалення трудовправового механізму правового регулювання відповідного типу виконання працівником трудових обов'язків. Між тим, вирішення цих проблем можливо лише на підставі актуальної оцінки стану поточного стану правового регулювання створення і використання ОІВ та окреслення перспектив його вдосконалення.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Особливості правового регулювання трудової діяльності працівників, які створюють та/або використовують ОІВ, а також регулювання трудових відносин між творчими працівниками і роботодавцями вже розкривались у наукових напрацюваннях юристів-трудовиків і юристів-цивілістів, серед яких: Л.П. Амелічева [1], І.А. Ветухова [2], Т.М. Вахонєва [3], М.І. Іншин [4], О.О. Медвецька [5], Н.В. Філик [6], В.Г. Яворська [7] та ін. науковці. Поряд із тим, слід констатувати наступне: 1) на сьогоднішній день відсутній комплексний аналіз актуальних норм законодавства, які регулюють ті чи інші аспекти створення та використання ОІВ у трудових відносинах, а також відповідних норм проєктів законодавчих актів, які були подані до національного парламенту; 2) по сьогоднішній день відсутнє комплексне науково-практичне дослідження особливостей правового регулювання не лише трудової діяльності працівників, пов'язаної зі створенням ОІВ, але й також використанням таких об'єктів в трудових відносинах.

Відтак, **метою** статті є аналіз поточного стану правового регулювання в Україні створення і використання працівником ОІВ, як процесу виконання працівником його трудових обов'язків. Для досягнення цієї мети виконуються наступні завдання: 1) окреслити структуру механізму правового регулювання створення і використання

працівником ОІВ в трудових відносинах; 2) оцінити достатність регулятивного впливу норм законодавства про працю на: а) правовий статус учасників трудових відносин, в яких створюється та/або використовується ОІВ; б) виникнення, перебіг і припинення трудових відносин, в яких має місце відповідне виконання працівником трудових обов'язків; 3) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу. Система актів, які містять норми, що регулюють створення та використання ОІВ в трудових правовідносинах, є багаторівневою, охоплюючи різні за своїм характером групи нормативно-правових актів. *Найвищий рівень* в цій системі слід зводити до норм Конституції України, а саме: 1) норми, які стосуються встановлення правопорядку в сфері праці та зайнятості (статті 24, 36, ч. 1 ст. 41, статті 43, 45, 46 і частини 1 і 2 ст. 54); 2) норми, що стосуються встановлення правопорядку в сфері інтелектуальної власності (ч. 1 ст. 54). Як вбачається, в самій Конституції України не міститься норм, які безпосереднім чином стосуються питань упорядкування створення і використання ОІВ. Проте, вказане є цілком закономірним, адже в будь-якій правовій державі «конституція – це документ, котрий не складається із комплексу явних інструктивних регуляторів суспільного життя, а вміщує лише загальні параметри побудови та функціонування держави, юридичного статусу людини і громадянина в тій мірі, порядку та у спосіб, що задовольняв би носія влади» [8, с. 10]. При цьому, в дійсності «конституційні норми, не будучи інструктажем на всі випадки життя, у правовій державі є ним» [8, с. 10], адже сформульовані у модельній (універсальній) формі, що може бути застосована як у сфері праці, так і в ряді інших сфер суспільного буття (хоча окреслені нами норми універсальні, будучи галузевими – застосовуються в різних аспектах праці та зайнятості). Зокрема, конституційний принцип свободи праці прямо не містить вказівки на те, що працівник може припинити трудові відносини до моменту створення ОІВ, задля створення якого він був найнятий (приміром, коли роботодавець не забезпечує працівника належними умовами праці, виражає принижуюче людську гідність працівника ставлення до нього тощо), утім, універсальна природа цього принципу дозволяє його застосовувати в цьому контексті. Крім того, слід звернути увагу й на те, що в Основному Законі України прямо проголошено свободу творчої діяльності та право на її результати, що не дозволяє діяти трудоправовому механізму правового регулювання створення і використання ОІВ в якості нормативної підстави для недобросовісної експлуатації «креативного» трудового потенціалу працівників.

В контексті комплексного аналізу правового регулювання створення і використання ОІВ в трудових правовідносинах слід також виокремити й *рівень міжнародно-правових актів*, яким охоплено, зокрема міжнародно-правові акти, які містять норми: 1) у сфері праці та в соціальній сфері загалом; 2) в сфері інтелектуальної власності.

При цьому умовну «серцевину» системи актів, які містять норми, що регулюють створення та використання ОІВ в трудових правовідносинах, складають *нормативно-правові акти законодавчого рівня*, а саме:

1) законодавчі акти, які регулюють питання праці та зайнятості. Щонайперше до цих актів слід віднести Кодекс законів про працю України, який є основним законодавчим актом, який регулює різні аспекти виникнення, перебігу та припинення відносин з приводу праці. У контексті питання, що нами розглядається, слід звернути увагу, як на спеціальні, так і на загальні норми, що стосуються створення і використання ОІВ у трудових відносинах. Наразі основними такими спеціальними нормами Кодексу є п. 6 ч. 2 ст. 42, п. 13

ч. 4 ст. 49-6, статті 91 і 126 КЗпП України. Що ж стосується *загальних* норм Кодексу, які мають значення в контексті регулювання створення і використання ОІВ, то ними визначаються загальні правила і стандарти взаємодії працівника і роботодавця, що повинні враховуватись учасниками трудових відносин, в яких створюються та/або використовуються ОІВ. Приміром, посилаючись на ст. 2-2 КЗпП України працівник-творець може вимагати припинення мобінгу (цькування) з боку роботодавця, коли роботодавець створює ворожу атмосферу щодо особи працівника, несправедливо унеможливує кар'єрний ріст працівника тощо. Так само працівник може вказувати на ч. 2 ст. 9 Кодексу, як на нормативну підставу недійсності трудового договору, який передбачає створення службових творів, однак, щодо умов якого між сторонами договору не було досягнуто згоди, а роботодавець попри це примушував (примушує) працездатну особу укласти з ним договір в неузгодженому вигляді.

Отже, доходимо висновку, що на сьогоднішній день спеціальні норми КЗпП України, які стосуються питань створення і використання ОІВ в трудових правовідносинах, не дозволяють врегулювати усі особливі аспекти: а) виконання трудових обов'язків, пов'язаних із ОІВ; б) виникнення, перебігу і припинення трудових відносин, в яких створюються та/або використовуються ОІВ. Що ж стосується інших норм Кодексу, то їх загальний характер: а) дозволяє упорядкувати загальні питання взаємодії працівника і роботодавця у трудових відносинах, в яких створюються та/або використовуються ОІВ; б) не дозволяє врахувати особливості виконання трудових обов'язків працівником-творцем, працівником, який використовує ОІВ, а також не в повній мірі враховують специфіку об'єктивації в правовій площині відповідних трудових відносин, коли ця специфіка має значення.

Враховуючи викладене можемо припустити, що відповідні проблеми правового регулювання створення і використання на рівні КЗпП України комплексно вирішуються в проєктах законодавчих актів про працю, які були подані (будуть подані) до національного парламенту. Аналізуючи розроблений (доопрацьований) Міністерством економіки України (і опублікований на веб-сайті міністерства) проєкт Закону України «Про працю» від 23 вересня 2022 року, можемо дійти висновку, що він зменшує вплив трудового законодавства на створення і використання ОІВ в трудових відносинах. Так, в цьому законопроєкті відсутні норми, аналогічні п. 6 ч. 2 ст. 42, п. 13 ч. 4 ст. 49-6, статтям 91 і 126 КЗпП України. Поряд із тим, в п. 9 ч. 3 ст. 22 цього законопроєкту передбачається, що строковий трудовий договір повинен укладатись «з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується КМУ». Однак, не в повній мірі зрозуміло, чому з частиною творчих працівників роботодавці не можуть укласти безстроковий трудовий договір, коли роботодавець буде постійно потребувати реалізації «креативного» трудового потенціалу конкретного працівника. Таким чином, проєкт Закону України «Про працю» від 23 вересня 2022 року, з одного боку, знижує гарантії забезпечення соціальної безпеки працівників, що з 1971 та з 1995 року містяться в КЗпП України, не вирішує проблеми недостатності правового регулювання створення і використання ОІВ в трудових відносинах, а також встановлює не завжди об'єктивно виправдані правила регулювання трудових відносин, в яких має місце виконання таких трудових обов'язків працівника. Отже, прийняття цього законопроєкту вбачається

неможливим без його доопрацювання в контексті потреби удосконалення трудовправового механізму правового регулювання створення і використання ОІВ.

В якості іншого прикладу слід навести проєкт Закону України «Про працю» від 11 січня 2020 року № 2708-1, який 6 вересня 2022 року було включено до порядку денного парламенту. Цим законопроєктом передбачаються окремі норми, аналогічні тим, що містяться в КЗпП України, а саме ст. 239 проєкту Закону відповідає ст. 91 Кодексу. При цьому в проєкті Закону України 2020 року № 2708-1 не передбачається переважне право на залишення на роботі працівника-творця при вивільненні працівників, обумовленому змінами в організації виробництва та праці, що передбачено в п. 6 ч. 2 ст. 42 КЗпП України. Натомість, з ч. 3 ст. 90 проєкту випливає, що відповідна привілея для працівників-творців повинна підтверджуватись в інших актах законодавства чи на договірному рівні. Також, в проєкті взагалі не міститься норми, подібної ст. 126 КЗпП України.

Виходячи з викладеного доходимо думки, що на сьогоднішній день надзвичайно проблематичним є те, що в КЗпП України не врегульовані на належному рівні, а в актуальних проєктах законів України про працю (які повинні замінити чинний КЗпП) не врегульовані загалом (чи не виправдано у меншій мірі, аніж в чинному Кодексі) усі аспекти створення та використання ОІВ у трудових відносинах, які мають трудовправове значення й повинні врегульовуватись законодавством України про працю. Комплексно осмислюючи цю проблему зазначимо, що нове законодавство про працю повинно враховувати переваги правового регулювання вказаного питання чинним КЗпП України, а також вирішувати проблеми неврегульованості, зокрема: а) трудовправового статусу творця службових творів і роботодавця, який найняв працівника для виконання трудових обов'язків, пов'язаних із створенням та/або використанням ОІВ (щонайперше, їх права і обов'язки); б) трудовправового статусу працівника, який використовує ОІВ при виконанні трудових обов'язків (щонайперше, гарантії забезпечення його безпеки в цьому аспекті); в) виникнення, перебігу і припинення трудових відносин, в яких створюється та/або використовується ОІВ.

Також до групи розглядуваних законодавчих актів, що регулюють питання праці та зайнятості, слід віднести спеціальні законодавчі акти про працю та зайнятість, зокрема, ті, що містять норми про: а) набуття і реалізацію (захист, охорону, відновлення) працівником, котрий створює та/або використовує ОІВ, права на: оплату праці (Закон України «Про оплату праці»); відпустку (Закон України «Про відпустки»); на безпечну працю (Закон України «Про охорону праці»); на створення і участь в профспілці й на профспілковий захист (Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»); на укладання колективних договорів і угод (Закон України «Про колективні договори і угоди») та ін.; б) організацію трудових відносин в умовах воєнного стану (Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

2) законодавчі акти, що регулюють інші питання забезпечення соціальної безпеки працівників. Оскільки створення і використання ОІВ виявляється процесом реалізації трудових обов'язків працівника, то цілком закономірно, що і ці процеси можуть також позначатись і на стані соціальної безпеки таких працівників. При цьому, одним із пріоритетних напрямів сучасного трудового права України є створення умов соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин. У зв'язку із цим, розглядуваний механізм правового регулювання охоплює також низку законодавчих актів соціального права України, зокрема:

– Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», положення якого дозволяють унеможливити будь-які прояви дискримінації з боку роботодавців (їх представників, зокрема, з числа найманих працівників) щодо працівників, котрі створюють та/або використовують ОІВ, на підставі тих чи інших дискримінаційних ознак (стать, вік, мова, релігія, стан здоров'я тощо). При цьому норми відповідного законодавчого акту слід застосовувати з урахуванням ст. 2-1 КЗпП України;

– Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Слід погодитись із тим, що на практиці досить часто (через гендерні упередження) роботодавці можуть «хибно вважати, що чоловіки здатні більш професійно та продуктивно виконувати певну роботу у порівнянні із жінками, а жінки, котрі не перебувають у шлюбі, є більш продуктивними та дисциплінованими, у порівнянні з жінками, котрі перебувають у шлюбі, є вагітними чи вже є матерями народжених дітей» [9, с. 135]. Певна річ, реалізація «креативного» трудового потенціалу так само може оцінюватись роботодавцями крізь призму гендерних упереджень, що суперечить принципу гендерної рівності;

– Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Як відомо, «цінність і завдання сучасного трудового права вимагають забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, ігнорування чого знецінює саме трудове право, перетворюючи його (принаймні в цій частині) у право ринку праці, котре існує у державі з не соціально спрямованою ринковою економікою» [10, с. 119]. Саме тому, приймаючи до уваги положення цього законодавчого акту роботодавці повинні: *по-перше*, не дискримінувати працівників, які виконують трудові обов'язки, пов'язані зі створенням та/або використанням ОІВ, за ознакою інвалідності (у цьому контексті недопустимими є хибні стереотипи, що особи з інвалідністю мають низький «креативний» трудовий потенціал тощо); *по-друге*, забезпечувати таких працівників, які є особами з інвалідністю, пристосованими до їх особливих потреб (якщо такі об'єктивно існують) робочими місцями та умовами виконання їх трудових обов'язків.

Висновки. На міжнародно-правовому рівні по сьогодні не створено окремого договору (зокрема, Міжнародною організацією праці), який би містив універсальні засади забезпечення соціальної безпеки працівників і роботодавців в контексті створення та/або використання ОІВ у трудових відносинах. Між тим, в Україні на конституційному рівні встановлюються загальні орієнтири правового регулювання відносин у сфері праці та зайнятості, а також у сфері охорони права інтелектуальної власності, що в недостатній мірі знайшли своє продовження на рівні чинного законодавства України. Починаючи з 1995 року механізм правового регулювання створення та використання ОІВ в трудових відносинах в площині законодавства про працю України не зазнав якісних змін, які сприяли би оптимізації регулювання відповідних правових відносин з метою посилення рівня соціальної безпеки як працівників, так і роботодавців. У цьому контексті проблемними питаннями (в контексті вимог принципу юридичної визначеності) можемо вважати відсутність правового регулювання: 1) прав і обов'язків працівників і роботодавців (як загальних прав і обов'язків, так і спеціальних); 2) особливостей виникнення, перебігу та припинення трудових відносин, в яких створюється та/або використовується ОІВ; 3) інших гарантій забезпечення соціальної безпеки працівників і роботодавців, яка перебуває під потенційними та реальними ризиками у зв'язку із створенням та/або використанням ОІВ. Цілком очевидно, що ці проблемні питання слід вирішити в контексті реформи законодавства про працю, а паралельно – вносячи відповідні зміни до чинного КЗпП

України. При цьому слід враховувати й те, що трудовправовий механізм правового регулювання створення і використання ОІВ в трудових правовідносинах повинен також враховувати й нормативно-правові акти, в яких відображається нормативна основа для режиму права інтелектуальної власності. Серед таких актів слід назвати, зокрема, Цивільний кодекс України, закони України «Про авторське право і суміжні права», «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі», «Про охорону прав на компонування напівпровідникових виробів» та ін. Додатково також мають важливе значення й положення законів України «Про інформацію», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про науково-технічну інформацію», «Про видавничу справу», «Про кінематографію», «Про захист від недобросовісної конкуренції» та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Амелічева Л.П. Правове регулювання творчої компоненти гідної праці за трудовим законодавством. *Право і суспільство*. 2020. № 2, Ч. 2. С. 25-32.
2. Ветухова І.А. До питання правового регулювання праці професійних творчих працівників за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5–7 червня 2014 р.) / за ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. Суми: СумДУ, 2014. С. 140-144.
3. Вахонєва Т.М. Щодо питання запровадження спеціального порядку регулювання нормування праці творчих працівників. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. № 1. С. 53-57.
4. Іншин М.І. Право роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 54-57.
5. Медвецька О.О. Наукова інтерпретація творчих працівників. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 265-274.
6. Філик Н.В., Грабовська Г.М. Законодавчі зміни у правовому регулюванні прав на службові твори відповідно до міжнародно-правових норм. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2018. № 1 (46). С. 119-125.
7. Яворська В.Г., Чемерис В.Б. Праця творчих працівників та поняття працівника. *Проблеми державотворення в Україні – 2021. Антикорупційна діяльність*: матеріали доповідей Наук. семінару (м. Львів, 8 жовтня 2021 р.). Львів: ЛІ ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2021. С. 368-370.
8. Гладкий В.В. Конституційний антикорупційний правовий режим. *Правовий вимір конституційної та кримінальної юрисдикції в Україні та світі. Другі юридичні читання*: матеріали Всеукр. наук. конф. (м. Одеса, 26 квітня 2019 р.). Одеса: Фенікс, 2019. С. 9-15.
9. Світовенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139.
10. Дяченко О.А. Соціально-правове значення реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 114-120.