

## ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКА В КОНТЕКСТІ СТВОРЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

### THE LABOR RIGHTS OF AN EMPLOYEE IN THE CONTEXT OF THE CREATION AND USE OF INTELLECTUAL PROPERTY OBJECTS

Сова В.В., здобувачка кафедри правознавства

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

Стаття присвячена встановленню комплексної сутності та актуального переліку трудових прав працівника в контексті створення ним і використання об'єктів інтелектуальної власності у трудових правовідносинах. Автором вперше формулюється визначення поняття «трудові права працівника в контексті створення і використання об'єктів інтелектуальної власності», як невід'ємного елементу правового статусу працівника, який також характеризується правосуб'єктністю суб'єкта права інтелектуальної власності у зв'язку зі створенням і використанням службового твору. Встановлено, що трудові права працівника крізь призму створення та використання об'єктів інтелектуальної власності у трудових відносинах слід поділяти на основні та спеціальні трудові права. До основних трудових прав цих працівників доцільно відносити, зокрема право на працю (яка узгоджена із вимогами гідної праці, гармонійної стабільності трудових відносин); право на оплату праці; право на відпочинок; право на повагу ділової репутації, трудової честі й людської гідності; право на припинення трудових відносин. Спеціальні трудові права поділяються на дві підгрупи, залежно від особливостей правового статусу працівника. З огляду на це, до переліку спеціальних трудових прав працівників, які створюють об'єкти інтелектуальної власності, слід відносити: право на зв'язок зі своїм твором, як з результатом власної трудової діяльності; право на забезпечення недоторканності службового твору; право на додаткові трудові гарантії, а саме, закріплені у п. 6 ч. 2 ст. 42, статей 91 і 126 Кодексу законів про працю України; право на захист своїх трудових прав і законних інтересів, які пов'язані зі створенням, а також із вже створеним таким працівником об'єктом інтелектуальної власності. Спеціальні трудові права працівників, які використовують об'єкти інтелектуальної власності, складаються з таких прав: право вимагати від роботодавця створення умов санкціонованого використання об'єктів інтелектуальної власності для виконання трудових обов'язків; право відмови виконувати роботу, виконання якої передбачає використання об'єктів інтелектуальної власності з порушенням вимог чинного законодавства; право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також достроково розірвати трудовий договір, який укладений на певний строк (чи на час виконання певної роботи). У висновках до статті окреслюються перспективи вдосконалення правового регулювання трудових прав працівників, які створюють та/або використовують об'єкти інтелектуальної власності в трудових відносинах.

**Ключові слова:** об'єкт інтелектуальної власності, реформа трудового законодавства, службовий твір, творчі працівники, трудові права, трудові правовідносини.

The complex essence and existing list of labor rights of an employee in connection with the creation and implementation of intellectual property objects are discussed in this article. The author formulates for the first time the definition of the concept "labor rights of an employee in the context of the creation and use of intellectual property objects" as an integral element of the legal status of an employee. At the same time, the labor-legal status of employees in this aspect correlates with the legal personality of the subject of intellectual property rights in connection with the creation and use of work for hire. It is established that the labor rights of an employee, through the prism of the creation and use of intellectual property objects in labor relations, should be divided into basic and special labor rights. It is advisable to include, in particular, the following rights as the fundamental labor rights of the category of workers under consideration: the right to work (which is consistent with the requirements of decent work and harmonious stability of labor relations); the right to remuneration for labor; the right to rest; the right to respect business reputation, labor honor, and human dignity; and the right to terminate employment relations. Special labor rights are divided into two subgroups, depending on the specifics of the employee's legal status. Taking this into account, the list of special labor rights of employees who create intellectual property objects should include the right to associate an employee with their work for hire, as well as with the result of their own labor activity; the right to ensure the inviolability of a work for hire; the right to additional labor and legal guarantees, namely, those that are enshrined in paragraph 6 of Part 2 of Article 42 and in articles 91 and 126 of the Labor Code of Ukraine; and the right to protect their labor rights and legitimate interests that are associated with the creation and with an already created intellectual property object. Employees who use intellectual property objects have the following special labor rights: the right to require the employer to create conditions for the authorized use of intellectual property objects in the performance of labor duties; the right to refuse to perform work that involves the use of intellectual property objects in violation of current legislation; and the right to terminate an employment contract that has been concluded. The conclusions of the article outline the prospects for improving the legal regulation of the labor rights of employees who create and/or use intellectual property objects in labor relations.

**Key words:** creative workers, intellectual property object, labor law reform, labor relations, labor rights, work for hire.

**Виклад основного матеріалу.** Трудові відносини на сьогоднішній день є найбільш ефективним юридичним контекстом, крізь призму якого, з одного боку, задовольняється потреба роботодавця у креативних працівниках, а, з іншого боку, – потреби працівників у реалізації свого «креативного» трудового потенціалу в соціально безпечних умовах. Вказане пояснюється тим фактом, що ці галузеві правові відносини врегульовуються виключно нормами законодавства про працю, а відтак – ефективна дія механізму правового регулювання створення та використання об'єктів інтелектуальної власності працівником – це вихідна умова для того, щоби мета вказаного правового механізму (разом із тим, і мета, завдання, вимоги основних засадничих ідей трудового права України – однієї з найбільш людиноцентристської галузі права [див., напр.: 1]) була повноцінно об'єктивована в сфері праці та зайнятості у рамках взаємодії працівника-творця та роботодавця, вза-

ємодії колективу працівників щодо створення та/або використання об'єктів інтелектуальної власності та ін. Утім, відповідного значення трудові правовідносини набувають лише тоді, коли вони характеризуватимуться властивостями, аналіз яких дозволяє стверджувати, що працівник у цих відносинах перебуває в належній соціальній безпеці, спроможний досягати законної мети взаємодії у сфері праці. У цьому сенсі слід констатувати актуальність з'ясування сутності та переліку прав працівників, які створюють та/або використовують об'єкти інтелектуальної власності, забезпечення яких створює умови гідної праці цієї групи працівників.

**Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання.** На сьогоднішній день наявна низка наукових напрацювань юристів-трудоваків, в яких в тій чи іншій мірі аналізуються суб'єктивні трудові права працівників у контексті створення і використання об'єктів інтелектуаль-

ної власності, серед яких Л.П. Амелічева, А.В. Василик, Т.М. Вахонєва, Я.В. Воронін, М.І. Іншин та ін. науковці. Між тим, не применшуючи наукової вагомості результатів досліджень зазначених вчених і дослідників, присвячених проблематиці прав працівників в аспекті створення і використання об'єктів інтелектуальної власності, слід зазначити, що вказане питання потребує комплексного викладення, що може бути досягнуто в межах цієї статті.

Отже, метою статті є встановлення сутності та переліку трудових прав працівника в контексті створення ним і використання об'єктів інтелектуальної власності у трудових правовідносинах. Для досягнення цієї мети слід виконати такі завдання: 1) визначити поняття «трудова права працівника в контексті створення і використання об'єктів інтелектуальної власності»; 2) скласти класифікацію відповідних трудових прав працівника; 3) узагальнити результати наукової розвідки.

**Виклад основного матеріалу.** Критичний аналіз позицій вчених щодо розуміння сутності трудових прав працівників [див., напр.: 2, с. 91; 3, с. 95; 4, с. 68], а також особливостей цивільно-правових прав працівників і роботодавців в контексті права інтелектуальної власності [див., напр.: 5; 6], дозволяє дійти думки, що трудові права працівника в контексті створення і використання об'єктів інтелектуальної власності є невід'ємним структурним елементом правового статусу працівника, який додатково характеризується правосуб'єктністю суб'єкта права інтелектуальної власності у зв'язку зі створенням і використанням об'єктів інтелектуальної власності, й відображає гарантовані державою суб'єктивні можливості, які працівник може реалізувати за наявності для цього достатніх підстав і умов з метою задоволення власних потреб у гідному існуванні, володінні, розпорядженні та користуванні об'єктом інтелектуальної власності, що ним створюється чи використовується, а також – належному виконанні трудових обов'язків у відповідності до трудового договору.

Враховуючи викладене зазначимо, що трудові права працівників в контексті створення і використання об'єктів інтелектуальної власності можуть бути поділені на такі групи суб'єктивних прав:

1. Загальні трудові права працівника в контексті створення та використання об'єктів інтелектуальної власності, які охоплюють практично всі права людини у сфері праці, що мають значення в контексті взаємодії працівника із об'єктом інтелектуальної власності, котрий створюється та/або використовується, зокрема: 1) право на працю, цілісно узгоджену із концепціями гідної праці, стабільних правовідносин і свободи праці; 2) право на оплату праці; 3) право на відпочинок; 4) право на повагу ділової репутації, трудової честі та людської гідності; 5) право на припинення трудових відносин (навіть на етапі створення об'єкту інтелектуальної власності) та ін.

2. Спеціальні трудові права працівника в контексті створення та використання об'єктів інтелектуальної власності, які виникають у зв'язку із виникненням (набуттям) права інтелектуальної власності учасником трудових правовідносин. Приймаючи до уваги положення чинного законодавства про працю, а також ч. 2 ст. 429, ст. 1113 Цивільного кодексу України, ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права», доходимо висновку, що група виокремлених суб'єктивних трудових прав поділяється на такі підгрупи:

1) спеціальні трудові права працівника-творця об'єктів інтелектуальної власності:

а) право на зв'язок зі своїм твором, як з результатом власної трудової діяльності. Хоча право на зв'язок творця зі своїм твором є одним з найдавніших суб'єктивних прав, які стали початком формування права інтелектуальної власності, слід констатувати, що це право має безпосередню трудову характеристику, адже: *по-перше*,

формує «портфель» творів працівника, аналізуючи який можна дійти об'єктивної думки про його професіоналізм, особливості його «креативного» трудового потенціалу та ін., що позначається на його спроможності більш ефективно конкурувати на ринку праці (іншими словами, задоволення цього права обумовлює збільшення соціального капіталу працівника-творця, а отже – й рівень його соціальною обставиною для отримання таким працівником низки інших соціальних благ у сфері праці та зайнятості (наприклад, премій, гарантій мінімізації ризику бути вивільненим у разі скорочення штату персоналу та ін.) тощо;

б) право на забезпечення недоторканності твору (коли відсутні об'єктивні, адекватні аргументи щодо зміни твору). Важливість цього права є похідною від соціально-правового значення задоволення права на зв'язок зі своїм твором, як з результатом його праці. Хоча може здатись, що це право є суто цивільно-правовим, в дійсності, комплексний аналіз змісту означеного права демонструє його важливу трудову природу, адже це суб'єктивне право є особливим виявом права працівника на захист власної гідності, професійної честі та ділової репутації. Справа у тому, що право на недоторканність твору в тому контексті, в якому ми його розглядаємо в цій науковій статті, безпосередньо виражається в тому, що працівник має право давати (чи не давати) дозвіл на зміну чи на будь-яке інше втручання в створений ним твір, з яким він асоціюється, як автор (по суті, це також одне з найдавніших суб'єктивних прав у цій сфері, що також мало місце вже в стародавньому світі, в якому заборонялось вносити зміни до найбільш авторитетних творів, зокрема, щоб не зганьбити ім'я видатного автора твору [7, с. 40]). У практичному сенсі виокремлене суб'єктивне право має значення принаймні з огляду на наступне: *по-перше*, працівник-творець, погоджуючись на виконання конкретної творчої роботи (за строковим трудовим договором або ж за службовим завданням), виконує її в тому вигляді, в якому це було окреслено у відповідному договорі (завданні), а також в рамках того втілення творіння, яке, на думку працівника, відображає його світогляд, «креативний» трудовий потенціал; *по-друге*, творіння, асоційоване з конкретним працівником, однак, змінене без його згоди, є також асоційованим з ним творінням, і таким чином: по цьому об'єкту інтелектуальної власності можуть хибно судити про професіоналізм, компетентність, «креативність» працівника (зміни, внесені у творіння працівника, можуть знижувати його якість або ж становити небезпеку для моральності, здоров'я і безпеки людей; тобто, про працівника може також бути сформована хибна оцінка про його соціальну безвідповідальність тощо); соціально шкідливі або соціально небезпечні наслідки подальшого використання даного творіння будуть асоціюватися з працівником-творцем, котрий вважається творцем відповідного модифікованого об'єкта інтелектуальної власності. Певні річ, у практичному сенсі працівник-творець може зловживати даним правом, і тому, воно має бути збалансовано критеріями обґрунтованості відмови в запиті змінити його творіння;

в) право на додаткові трудові гарантії (привілеї у сфері праці та зайнятості). Це право є комплексним, адже охоплює ряд суб'єктивних трудових прав, які вже містяться в КЗпП України, а саме:

– переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Це право закріплено в п. 6 ч. 2 ст. 42 КЗпП України, в якій передбачається, що за рівних умов продуктивності праці, кваліфікації при вивільненні працівників (у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці) повинна надаватись перевага в залишенні на роботі «авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків

і раціоналізаторських пропозицій». Виокремлення законодавцем саме цієї групи працівників, на думку українського юриста-трудолика Е.В. Бабенка, обумовлене «суспільною значущістю результатів інтелектуальної діяльності людини в будь-якій сфері технологій» [8, с. 142]. Поряд із тим, слід мати на увазі, що в п. 6 ч. 2 ст. 42 Кодексу взагалі не йдеться про інших творчих працівників, які є суб'єктами авторського права (адже не лише суб'єкти права промислової власності повинні мати відповідні гарантії). На нашу думку, така диференціація не є в повній мірі справедливою. Саме тому п. 6 ч. 2 ст. 42 КЗпП України слід викласти в новій редакції, а саме з таким формулюванням: «*працівникам, які створили службові твори, зокрема, службові винаходи;*

– право на збереження попередніх розцінок при впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції. Це право регламентовано в ст. 91 КЗпП України та передбачає, що працівник, котрий створив винахід (корисну модель, промисловий зразок), який вплинув на зміну технічних норм чи розцінок, має право на те, щоби для нього відповідні розцінки зберігаються протягом шести місяців з дня їх впровадження. Аналогічне право передбачається також і для працівників, котрі допомагали працівнику-творцю, однак, відповідні розцінки для зберігатимуться лише протягом трьох місяців з дати впровадження;

– право працівника на збереження середнього заробітку при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні його службового твору у вигляді винаходу, корисної моделі, промислового зразка та раціоналізаторської пропозиції. Це право передбачається у ст. 126 КЗпП України та поширюється лише на відповідне коло працівників, навіть при переведенні на інше підприємство (в установу, організацію). Утім, слід мати на увазі, що впровадження можуть потребувати не лише вказані об'єкти інтелектуальної власності, але й також ряд інших службових творів, від впровадження яких залежатиме також ділова репутація працівника-творця;

г) право на захист своїх трудових прав і законних інтересів, пов'язаних зі створенням і створенням таким працівником об'єктом інтелектуальної власності. Провідна українська юрист-трудолик Л.П. Амелічева справедливо констатує, що «праця сьогодні повинна бути більш привабливою та змістовною для працівника, а умови праці – справедливими й максимально адаптованими до нього та його можливостей» [9, с. 56]. Утім, в дійсності, таке фактичне правове становище працівника є ідеальною моделлю, втілити на практиці яку спрямоване сучасне трудове право (враховуючи мету цієї галузі права). Саме тому в трудовому праві має місце превентивна та захисна функція, а за працівниками законодавцем закріплюється право на захист їх прав. Не є виключенням також і творчі працівники, особливостям захисту прав яких вже приділялась увага Т.М. Вахонєвої [див., напр.: 10]. При цьому слід звернути, що окреслене спеціальне право стосується захисту виокремлених нами спеціальних прав працівників-творців (саме, як трудових прав), адже право на захист їх основних (базових) трудових прав – це загальне право, яке властиве усім працівникам в силу їх загального трудового статусу.

2) спеціальні трудові права працівника, котрий використовує об'єкти інтелектуальної власності, а саме:

а) право вимагати від роботодавця створення умов санкціонованого використання об'єктів інтелектуальної власності для виконання трудових обов'язків. Несанкціоноване використання працівником в процесі його трудової діяльності об'єктів інтелектуальної власності – це соціально ризиковані умови щонайперше для працівника, адже його трудова діяльність за таких обставин є такою, що виконується шляхом порушення вимог чинного законодавства.

У зв'язку із цим, можна вести мову про те, що вимогання працівником забезпечення дотримання ним вимог законності в його трудовій діяльності – це особливе суб'єктивне трудове, що впливає з концепції гідної праці, яка є однією з центральних в сучасному трудовому праві України;

б) право відмови виконувати роботу, виконання якої передбачає використання об'єктів інтелектуальної власності з порушенням вимог чинного законодавства. Це право є особливим виявом права на самозахист трудових прав і рівня соціальної безпеки, адже виникає тоді, коли роботодавець вимагає від працівника виконувати трудові обов'язки шляхом використання об'єктів інтелектуальної власності, використання яких: є несанкціонованим; не може мати місця в конкретних умовах виконання трудових обов'язків (в силу специфіки такого об'єкта), незалежно від того, чи існують у зв'язку із цим реальні ризики для життя, здоров'я працівника, його колег чи для суспільства загалом (наприклад, роботодавець не забезпечив належні лабораторні умови для використання об'єкта інтелектуальної власності тощо). При цьому слід зазначити, що це право не завжди повинно реалізуватись повною відмовою від виконання роботи, адже у працівника також можуть бути й інші завдання, які він може виконувати до моменту, коли роботодавець забезпечить належні умови виконання спірних трудових обов'язків, пов'язаних із використанням відповідного об'єкта інтелектуальної власності. У тих же випадках, коли роботодавець унеможлиблює виконання працівником іншої роботи чи в інший спосіб тисне на працівника з метою примусу до виконання такої роботи – працівник реалізує вказане суб'єктивне право шляхом повноцінного самозахисту – невиконанням роботи загалом, однак, із перебуванням на робочому місці, коли це є практично можливим (коли це не шкодить психофізіологічному здоров'ю працівника);

в) право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також достроково розірвати трудовий договір, укладений на певний строк чи на час виконання певної роботи. Виокремлене право застосовується у тому разі, коли роботодавець: *по-перше*, систематично (на нашу думку, це більше двох разів протягом трьох місяців) порушує трудові права і законні інтереси працівника, ставлячи його в становище, за якого він повинен несанкціонованим чином використовувати певні об'єкти інтелектуальної власності для виконання трудових обов'язків; *по-друге*, тривалий час: не реагує на факт реалізації працівником права відмови виконувати роботу, виконання якої передбачає використання об'єктів інтелектуальної власності з порушенням вимог чинного законодавства; унеможлиблює виконання таким працівником іншої роботи чи застосовує будь-які заходи неправомірного впливу з метою примусу до порушення ним чинного законодавства у сфері використання об'єктів інтелектуальної власності.

**Висновки.** Як впливає з викладеного, більшість спеціальних трудових прав працівників, котрі створюють та/або використовують об'єкти інтелектуальної власності не передбачені чинним законодавством про працю, або ж містяться в нормах КЗпП України, що потребують відповідних змін з метою розширення їх дії на усіх працівників-творців. Відтак, крізь призму викладеного у цій статті слід дати думки про необхідність прийняття *проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо упорядкування трудових відносин в частині створення і використання об'єктів інтелектуальної власності»*. Цим законопроектом необхідно вирішити множинну проблем недостатності правового регулювання правового статусу та взаємодії учасників трудових відносин в контексті створення та використання об'єктів інтелектуальної власності. Таким чином, цей проект Закону повинен серед іншого передбачати внесення змін до чинного

Кодексу законів про працю України шляхом доповнення його окремою статтею, в якій будуть визначені: 1) зміст трудових прав працівника та перелік основних трудових прав працівника; 2) спеціальні трудові права, серед яких – трудові права працівника в контексті створення і використання об'єктів інтелектуальної власності.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квітня 2019 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2019. С. 278–280.
2. Вавженчук С.Я. Сутність поняття «конституційні трудові права». *Форум права*. 2009. № 3. С. 89–93.
3. Остапенко Ю.О. Межі здійснення працівниками трудових прав. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2020. № 7 (35), Vol. 3. С. 95–99.
4. Павліченко О.В. Мета соціального захисту жінок-працівниць Держпродспоживслужби. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 63–69.
5. Стефанчук Р.О. Перспективи розвитку права інтелектуальної власності в Україні (на прикладі особистих немайнових прав). *Право України*. 2011. № 3. С. 45–59.
6. Якубівський І.Є. Майнові права інтелектуальної власності як об'єкти цивільного обороту. *Право та інновації*. 2014. № 4 (8). С. 30–38.
7. Михальський О.О. Адміністративно-правова протидія правопорушенням у сфері інтелектуальної власності в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Суми, 2017. 254 с.
8. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
9. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.
10. Вахоньєва Т.М. Захист трудових прав творчих працівників за законодавством держав світу. *Наука і правоохорона*. 2015. № 1, Ч. 2. С. 37–42.