

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.28>

## ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ, ЯКІ СТОСУЮТЬСЯ СТВОРЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

**Сова В.В.,***здобувачка кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля*

### **Сова В.В. Правовідносини у сфері праці та зайнятості, які стосуються створення і використання об'єктів інтелектуальної власності.**

Стаття присвячена з'ясуванню актуального обсягу та структури правових відносин у сфері праці та зайнятості, в рамках перебігу яких працівником створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності. Встановлюється, що ці відносини поділяються на два основних типи. По-перше, такими відносинами є трудові правовідносини, як відносини між працівником і роботодавцем, в яких працівниками створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності. Обґрунтовується, що індивідуальні трудові відносини – це основні правові відносини, в яких працівником створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності. Що ж стосується колективних трудових відносин, то вони є похідними від індивідуальних правовідносин й впливають на процес регулювання таких відносин на локальному рівні. По-друге, окремим типом розглядуваних правовідносин є відносини організаційно-виробничого та управлінського характеру, щодо створення та/або використання об'єкту інтелектуальної власності в трудових відносинах. Цей тип правовідносин також є похідним від індивідуальних трудових відносин і поділяється на такі основні види: відносини між працівниками, які складають групу, котра створює та/або використовує об'єкт інтелектуальної власності; відносини між працівниками, які складають групу, котра створює та/або використовує об'єкт інтелектуальної власності, та роботодавцем; відносини між представником роботодавця і групи працівників, що створюють та/або використовують об'єкт інтелектуальної власності, та клієнтом роботодавця. У висновках до статті зазначається, що відносини, в яких працівником створюються та/або використовуються об'єкти інтелектуальної власності, мають два основних вияви. По-перше, це основні (базові) відносини – індивідуальні трудові правовідносини (виникають між працівником і роботодавцем). По-друге, це похідні

відносини – інші правові відносини, які обумовлюють, доповнюють, сприяють належному здійсненню індивідуальних трудових відносин, в яких працівник самостійно (або ж спільно з іншими працівниками) створює та використовує об'єкти інтелектуальної власності.

**Ключові слова:** індивідуальні трудові відносини, колективні трудові відносини, об'єкти інтелектуальної власності, організаційно-виробничі відносини, трудове право, управлінські відносини.

### **Sova V. Legal relations in the field of labor and employment related to the creation and use of intellectual property objects.**

The article is devoted to clarifying the current scope and structure of legal relations in the field of labor and employment, within the framework of which an employee creates and uses intellectual property objects. It is established that these relationships are divided into two main types. Firstly, such relations are labor relations, such as the relationship between an employee and an employer, in which employees create and use intellectual property objects. It is proven that individual labor relations are the main legal context in which intellectual property objects are created and/or used by an employee. As for collective labor relations, they are derived from individual legal relations and affect the process of regulating such relations at the local level. Secondly, a separate type of legal relations under consideration are relations of an organizational, industrial, and managerial nature, involving the creation and/or use of an object of intellectual property in labor relations. This type of legal relationship is also derived from individual labor relations and is divided into three main subtypes. First of all, it is the relationship between the employees who make up the group that creates and/or uses the intellectual property object. In addition, it is the relationship between the employees who make up the group that produces and/or uses the intellectual property object and the employer. It is also a relationship between a representative of the employer and a group of

employees who create and/or use an intellectual property object and the employer's client. In the article's conclusion, it is stated that the relationships in which intellectual property objects are created and/or used by an employee have two main practical manifestations. First, there are the most basic relations – individual labor relations (between an employee and an employer). Secondly, these are derivative relations – other legal relations that condition, complement, and contribute to the proper implementation of individual labor relations in which an employee independently (or jointly with other employees) creates and uses intellectual property objects.

**Key words:** collective labor relations, individual labor relations, intellectual property objects, labor law, management relations, organizational and industrial relations.

**Постановка питання.** Загальне осмислення змісту правовідносин, в яких працівником можуть створюватись і використовуватись об'єкти інтелектуальної власності, дозволяє дійти думки, що ними є безпосередньо трудові правовідносини. Попри це, в межах комплексного критичного осмислення змісту цих правових відносин можемо помітити, що взаємодія, учасником якої є працівник-творець, не обмежується лише відносинами «працівник-роботодавець», а такі відносини не лише можуть бути інтерпретовані в якості трудових відносин, якщо ці відносини ми будемо розуміти в конкретизованому вигляді. Тобто, ведучи мову про правовідносини, в яких працівником створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності, слід вести мову про трудові відносини у вузькому та широкому сенсі їх розуміння. Широким контекстом поняття «трудові відносини» охоплюється значний обсяг «правовідносин з приводу праці» (наприклад, відносини з приводу зайнятості, власне трудові правовідносини, відносини з приводу захисту трудових прав і законних інтересів [див., напр.: 1, с. 85]). Відтак, можемо припустити наступне: 1) правові відносини, в яких працівником створюються й використовуються об'єкти інтелектуальної власності, доцільно розглядати в контексті юридичної конструкції «правовідносини у сфері праці», при цьому враховуючи наступні застереження: а) не всі відносини у сфері праці є площиною взаємодії, в якій об'єктивуються ті чи інші аспекти створення та використання об'єктів інтелектуальної власності; б) безпосереднє створення та використання працівником об'єктів інтелектуальної власності здійснюється в рамках трудових відносин в їх вузькому розумінні; 2) в межах юридичної конструкції «правовідносин з приводу праці, в яких працівником створюються та використовуються об'єкти інтелектуальної

власності» слід виокремлювати основні (власне трудові правовідносини), а також другорядні, похідні (організаційного та виробничого характеру) правовідносини. Слід констатувати, що по сьогоднішній день відповідне питання ще не було предметом дослідження вітчизняних юристів-трудоваків, що вказує на потребу вирішення цієї проблеми і на можливості її вирішення в рамках цієї наукової розвідки.

**Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання.** Хоча відносини з приводу праці, в яких створюються та використовуються об'єкти інтелектуальної власності (попри те, що такі відносини є важливим елементом механізму правового регулювання створення і використання об'єктів інтелектуальної власності в трудових правовідносинах) ще не були предметом комплексного дослідження, слід констатувати наступне: 1) на сьогоднішній день наявна множина наукових напрацювань українських вчених-юристів, в яких ними розкривались різні аспекти змісту трудових відносин, в яких створюються та використовуються об'єкти інтелектуальної власності (серед яких: Л.П. Амелічева [2], Я.В. Воронін [3], М.І. Іншин [4], Г.І. Чанишева [5], В.В. Юрковська [6] та ін.), а так само – правовідносин інтелектуальної власності в контексті трудових відносин (серед яких: О.Є. Аврамова [7], А.А. Кодинець [8], С.М. Клейменова [9], О.І. Харитонова [10] та ін.); 2) ці наукові напрацювання є достатнім теоретичним підґрунтям для формування актуальної наукової думки щодо сутності відносин, в яких працівником (працівниками) створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності.

Відтак, **метою** статті є з'ясування структури правовідносин, в яких працівником створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності. Для досягнення цієї мети слід виконати наступні *завдання*: 1) окреслити основні контексти вияву правових відносин, в яких створюються та/або використовуються об'єкти інтелектуальної власності; 2) виокремити основні види правових відносин, в яких створюються та/або використовуються зазначені об'єкти; 3) з'ясувати місце індивідуальних трудових відносин в структурі правовідносин, в яких створюються та/або використовуються об'єкти інтелектуальної власності; 4) узагальнити результати дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз норм чинного законодавства про працю та законодавства про право інтелектуальної власності дає підстави стверджувати, що правові відносини, в яких працівником створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності, в рамках чинного українського законодавства можуть бути осмислені в таких контекстах:

1. *Трудові правовідносини, як відносини між працівником і роботодавцем, в яких працівниками створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності.* Вітчизняна юрист-трудова В.В. Юрковська вважає, що для трудових відносин характерними є такі риси: «укладаються лише на добровільній основі; регулюються нормами трудового права України; сторонами відносин обов'язково є робітник та роботодавець; тривають у часі; виникають у результаті укладання трудового договору; сторони вказаних відносин наділені суб'єктивними права і мають певні обов'язки; мають відплатний характер; кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини» [6, с. 69-70]. Схожим чином розуміє вказані правові відносини В.О. Швець, котрий вважає, що найхарактернішим для них є те, що: по-перше, ці відносини добровільно виникають між особливими суб'єктами права – працівником і роботодавцем, які знаходяться у відносинах, пов'язані правами та обов'язками (права та інтереси однієї сторони відносин реалізуються через виконання обов'язків іншою стороною цих відносин), а їх взаємна поведінка є індивідуалізованою, чітко визначеною (головним чином, в локальних нормативно-правових актах); по-друге, виникнення, зміна, припинення та припинення цих правовідносин врегульовані нормами законодавства (насамперед, трудового законодавства), що нормують поведінку працівника і роботодавця; по-третє, трудові правовідносини охороняються державою, а тому є відповідальними (в перспективному та негативному значенні відповідальності) [1, с. 85-86]. У свою чергу українські юристи-трудова Г.І. Чанишева та О.С. Щукін зазначають, що трудовими відносинами слід розуміти відносини, які об'єктивуються у виконанні працівником в інтересах роботодавця певної роботи, котра відповідає визначеній у трудовому договорі (незалежно від того, як такий договір називається та якого виду він є) трудовій функцією, а таким чином правовідносини, яким характерні принаймні три з наступних рис: 1) трудова функція виконується працівником особисто; 2) працівник виконує роботу з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а також під керівництвом (контролем) роботодавця; 3) працівник працює, будучи інтегрованим в організаційну структуру підприємства; 4) працівник виконує роботу на визначеному (погодженому) роботодавцем робочому місці в рамках встановленого режиму тривалості роботи; 5) роботодавець забезпечує працівника гідними (належними, безпечними та здоровими) умовами праці; 6) роботодавець виплачує працівнику заробітну плату (не рідше 2 разів

на місяць), яка для працівника є єдиним джерелом доходу (чи становить не менше 75% доходу протягом 6 календарних місяців сумарно на рік); 7) працівник при виконанні ним роботи не несе фінансового ризику [5, с. 84].

При цьому слід зазначити, що трудові відносини поділяються на індивідуальні та колективні. *Індивідуальними трудовими відносинами є відносинами, заснованими на трудовому договорі, які добровільно укладаються працівником і роботодавцем щодо: виконання працівником роботи, яка повинна ним виконуватись особисто від імені роботодавця та під контролем і керівництвом роботодавця (уповноваженого ним суб'єкта), а також під відповідальність роботодавця, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку (коли інше не передбачається трудовим договором відповідно до законодавства); забезпечення роботодавцем працівника всіма необхідними умовами для оплатного виконання ним роботи на робочому місці (традиційному чи атиповому) в робочий час, передбаченої трудовим договором. Що стосується *колективних трудових відносин*, то ними є відносини у сфері праці щодо управління та організації праці на певному підприємстві (в установі, організації), в яких безпосередньо працівник не бере участь, а його інтереси представляє колективний суб'єкт – професійна спілка чи інший представницький інститут. Тобто, колективні трудові відносини є правовідносинами, які стосуються створення та використання працівником об'єктів інтелектуальної власності, проте, є за своєю природою похідними від індивідуальних трудових відносин (адже без індивідуальних відносин не існувало би і колективних).*

Враховуючи викладене, доходимо думки, що **індивідуальні трудові відносини – це основні правові відносини, в яких працівником створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності** з огляду на наступне: 1) трудові відносини виникають на підставі трудового договору, який містить умови про створення та використання таких об'єктів працівником, що є безпосередньою нормативною основою, котра уповноважує працівника на відплатній основі виконувати певну трудову функцію, об'єктивація якої означає створення та використання об'єктів інтелектуальної власності. Звісно, якщо окресленні питання не врегульовані трудовим договором, то до нього (на основі принципу свободи договору та з врахуванням інших засад, на яких укладався такий договір) можуть вноситись відповідні зміни чи укладатись додаткова угода про працю (про виконання трудової функції зі створення та використання об'єктів інтелектуальної власності), що є частиною вказаного

трудового договору; 2) виникнення та подальший перебіг трудових відносин є обов'язковою юридичною умовою, за якою працездатна особа, як працівник, може створювати та використовувати об'єкти інтелектуальної власності (самостійно чи з іншими найманими роботодавцем працівниками), якщо виконання такої трудової функції уможливлено належним виконанням роботодавцем своїх обов'язків щодо забезпечення працівника гідними умовами праці; 3) участь в трудових правовідносинах зобов'язує учасників цих відносин підпорядковуватись вимогам внутрішнього трудового розпорядку (за виключенням випадків, коли нетиповий працівник може працювати поза рамками цього організаційно-правового режиму) та надає їм певний обсяг суб'єктивних прав й покладає на них конкретні обов'язки, порушення яких може тлумачитись в якості достатньої підстави для притягнення до юридичної відповідальності.

2. *Відносини організаційно-виробничого та управлінського характеру, які виникають переважно між працівниками, між працівниками та роботодавцем (адміністрацією), між працівником та клієнтом роботодавця.* Означені відносини можна назвати **похідними відносинами в сфері праці, в яких працівником створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності**, оскільки вони охоплюють сукупність правових відносин, що обумовлюють, доповнюють і сприяють виникненню та належному здійсненню індивідуальних трудових відносин. Іншими словами, ці правові відносини, характеризуючись організаційно-виробничим та/або управлінським характером уможливають те, щоб в необхідній мірі досягалася мета та виконувалися завдання індивідуальних трудових відносин (відповідно – були повноцінно реалізовані суб'єктивні трудові права та законні інтереси працівника, трудового колективу, роботодавця без шкоди для публічних інтересів), в яких безпосередньо працівником (або ж спільно з іншими працівниками) створюється та використовується об'єкт інтелектуальної власності.

До виокремлених правових відносин можемо віднести, наприклад:

1) *відносини між працівниками, які складають групу, котра створює та/або використовує об'єкт інтелектуальної власності*, стосовно: а) скоординованої роботи кожним членом групи з метою досягнення конкретної цілі (створення фрагменту об'єкту інтелектуальної власності, тестування окремих функцій такого об'єкту тощо); б) використання заходів самозахисту (також колективного самозахисту) задля примусу роботодавця виконувати свої обов'язки в належній мірі (наприклад, щодо забезпечення працівників безпечними, здоровими умовами

праці, щодо вчасної оплати праці працівників та ін.);

2) *відносини між працівниками, які складають групу, котра створює та/або використовує об'єкт інтелектуальної власності (в окремих випадках – включно з іншими працівниками чи виключно іншими працівниками), та роботодавцем.* У переважній частині випадки ці відносини виявляються в тому, що група працівників приймає ті чи інші вказівки роботодавця (суб'єкта, що його представляє), а також надає йому свої пропозиції, рекомендації та інші відповіді (вчиняє інші дії), які стосуються створення та/або використання об'єктів інтелектуальної власності. Крім цього, важливо звернути увагу й на те, що в окресленому випадку участь у відповідних «групових» відносинах можуть брати участь також ті суб'єкти, котрі не приймають участі в процесах створення та/або використання об'єктів інтелектуальної власності, а саме: а) солідарні колеги (працівники, які долучаються до процесів превенції, охорони та захисту прав, законних інтересів працівників, які виконують функції зі створення та/або використання відповідних об'єктів на підприємстві, в установі, організації); б) суб'єкти, які представляють інтереси працівників відповідного підприємства (установи, організації) – щонайперше в рамках колективних трудових відносин, в яких визначаються організаційні, управлінські засади виникнення, перебігу, призупинення та припинення трудових відносин, в яких працівником можуть створюватись і використовуватись об'єкти інтелектуальної власності;

3) *відносини між представником роботодавця і групи працівників, що створюють та/або використовують об'єкт інтелектуальної власності, та клієнтом роботодавця.* Спершу зазначимо, що в практичній дійсності виникають випадки, коли клієнт самостійно чи через своїх представників взаємодіє із представником роботодавця, котрий є найманим ним працівником і є частиною групи працівників (будучи їх керівником чи відповідальним за певний процес створення та/або використання об'єкту інтелектуальної власності), які працюють над створенням та/або використанням об'єкту інтелектуальної власності. Хоча можна припустити, що такі відносини носять суто цивільно-правовий характер, утім, більш глибоке осмислення змісту такої взаємодії підтверджує, що ця взаємодія носить також і трудовий характер, адже може передбачити: а) уточнення клієнтом істотних умов створення та/або використання об'єкту інтелектуальної власності, що є процесами, в яких задіяні працівники та стосуються характеру відповідного виробничого процесу, перебігу організаційно-управлінських та інших

відносин; б) фактичне оцінювання результатів діяльності (також проміжних етапів цієї діяльності) працівників щодо створення та/або використання об'єкту інтелектуальної власності тощо.

У ще більш широкому осмисленні похідних відносин з приводу праці, які можуть бути охоплені правовими відносинами, в котрих працівником створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності, до цих відносин, звісно, можна також віднести, приміром: 1) відносин з приводу укладання трудового договору, в якому міститься умова про виконання роботи зі створення та/або використання об'єкта інтелектуальної власності; 2) відносини стосовно внесення змін до трудового договору, який містить (чи не містить) вказані умови, й стосуються таких змісту цих умов; 3) відносини переведення працівника, коли така кадрова процедура позначається на створенні та/або використанні об'єктів інтелектуальної власності; 4) відносини щодо притягнення порушника режиму створення і використання об'єктів інтелектуальної власності до юридичної відповідальності дисциплінарно-правового та/або матеріально-правового характеру; 5) відносини стосовно обмеження творчої діяльності працівника після його звільнення, обумовлене договором про конфіденційність (та ін. подібними договорами) тощо.

**Висновки.** Підсумовуючи викладене зазначимо, що правовідносинами, в яких працівником створюються і використовуються об'єкти інтелектуальної власності, в загальному сенсі є відносини з приводу праці, які представляють собою юридичну конструкцію, якою охоплюються: 1) основні (базові) відносини – індивідуальні трудові правовідносини (виникають між працівником і роботодавцем); 2) похідні відносини – інші правові відносини, які обумовлюють, доповнюють, сприяють належному здійсненню індивідуальних трудових відносин, в яких працівник самостійно (або ж спільно з іншими працівниками) створює та використовує об'єкти інтелектуальної власності (ці відносини об'єктивуються в трудовому колективі, між трудовим колективом і роботодавцем (адміністрацією), між працівником і клієнтом роботодавця тощо). Отже, важливо враховувати той факт, що похідні відносини володіють певним набором специфічних особливостей, змістом, а відтак – належне правового регулювання цих

відносин (нарівні з якісним регулюванням індивідуальних трудових відносин) обумовлює належну дію режиму створення і використання працівником об'єктів інтелектуальної власності в трудових відносинах.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Швець В.О. Трудові правовідносини та їх основні ознаки. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1, Т. 5, Ч. 2. С. 84–87.
2. Амелічева Л.П. Правове регулювання творчої компоненти гідної праці за трудовим законодавством. *Право і суспільство*. 2020. № 2, Ч. 2. С. 25–32.
3. Воронін Я.В. Проблеми регулювання правових відносин між працівником та роботодавцем, які виникають внаслідок створення службового винаходу. *Право України*. 2009. № 5. С. 107–112.
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. Чанишева Г.І., Щукін О.С. Ознаки трудових відносин за актами МОП і законодавством України. *Юридичний вісник*. 2021. № 1. С. 77–86. doi:10.32837/yuv.v0i1.2083.
6. Юрковська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 67–72.
7. Аврамова О.Є., Ревелюк І.С. Система суб'єктів інтелектуальної власності. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2013. № 6 (980). С. 30–33.
8. Кодинець А.А. Договірні відносини, що виникають у зв'язку із створенням об'єктів інтелектуальної власності при виконанні трудового договору. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2015. № 1. С. 35–41.
9. Клейменова С.М. Авторські правовідносини як форма реалізації правомочностей суб'єктів авторського права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2004. 25 с.
10. Харитонova О.І. Суб'єкти та об'єкти правовідносин інтелектуальної власності. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 59. С. 329–335.