

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.5.15>**Лілія Амелічева,**

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри цивільного права і процесу

Донецького національного університету імені Василя Стуса

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІД ВПЛИВОМ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Стаття присвячена проблематиці правового регулювання юридичної відповідальності роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності в умовах запровадження концепції гідної праці, а також зробить пропозиції щодо його удосконалення.

Аргументовано, що юридична відповідальність роботодавця за трудовим правом (а саме, матеріальна відповідальність, що включає в себе і відшкодування роботодавцем немайнової (моральної) шкоди, заподіяної працівнику) у сфері інтелектуальної діяльності і власності є важливим засобом гарантування права на гідну творчу працю працівника, зокрема права на: 1) справедливу, своєчасну і в повному обсязі винагороду за створений службовий витвір, корисний винахід, внесення раціоналізаторської пропозиції, 2) охорону та захист результатів інтелектуальної, творчої діяльності його як суб'єкта авторських повноважень.

Виявлено деякі прогалини й недосконалисть трудового законодавства щодо юридичної відповідальності в трудовому праві роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності і власності, а саме: 1) відсутність регулювання нормами Кодексу законів про працю України такої угоди про працю, як «службовий авторський договір», з чітким розподілом прав інтелектуальної власності, створеної під час перебування працівника у трудових відносинах; оформлення разового трудового завдання на створення службового витвору; 2) невідповідність сучасним умовам розвитку інформаційного суспільства норм трудового законодавства про порядок нарахування і виплати винагороди працівнику за результат інтелектуальної, творчої діяльності.

На підставі вищезазначеного запропоновано у чинному Кодексі законів про працю України передбачити окрему Главу «Інтелектуальна, творча праця», в якій слід закріпити сучасні чіткі правові механізми щодо: 1) нарахування й виплати справедливої, своєчасної та в повному обсязі винагороди за створений службовий витвір, корисний винахід, внесення раціоналізаторської пропозиції, 2) охорони й захисту результатів інтелектуальної творчої діяльності. Зазначене буде сприяти створенню для працівників із творчими здібностями більш гідних умов праці, а для роботодавців і суспільства загалом – підвищенню рівня інноваційного розвитку.

Ключові слова: творчість, службовий твір, гідні умови праці, матеріальна відповідальність, немайна шкода.

Постановка проблеми. Активна й результативна інтелектуальна, творча діяльність в умовах запровадження по всьому світі ідеї гідної праці, ініційованої Міжнародною організацією праці, є запорукою процвітання й успішності будь-якої країни. Адже саме така праця, спрямована на створення та впровадження інновацій, на зростання інтелектуального капіталу країни, є основою для збільшення її валового внутрішнього продукту, формування фундаменту гідних умов праці трудівників.

Висвітлюючи це питання за методологією науки трудового права, слід зазначити, що в умовах переходу від постіндустріального суспільства до інформаційного («знанневого») провідну роль у системі

суспільного поділу праці відіграє саме право працівника на інтелектуальну, творчу діяльність, яке перетворюється на визначальну силу формування та розвитку як людської цивілізації взагалі, так і окремо взятої працюючої людини зокрема. Право на реалізацію творчих здібностей працівника є важливим складником більш широкого поняття права на гідну працю, забезпечення та захист якого Україна взяла на себе як держава – член важливих світових правозахисних інституцій, таких як ООН і МОП, підтримавши Резолюцію ГА ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1 про глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року і Декларацію МОП про соціальну справедливість в цілях соціальної справедливості,

прийняту Міжнародною конференцією праці на 97-й сесії 10 червня 2008 року.

Роботодавець як сторона трудових відносин, в яких працівник реалізує свої творчі здібності, нерідко нехтуючи чинним законодавством про працю, а також користуючись його недосконалістю, особливо з питань оплати інтелектуальної, творчої праці та правової охорони й захисту її результатів, часто порушує законні трудові права творчих працівників, працівників-новаторів і раціоналізаторів. Численність судових спорів нині, в яких дизайнери, архітектори, художники декоративних мистецтв, працівники – автори корисних моделей виборюють свої трудові права на винагороду за інтелектуальну, творчу працю від роботодавця, вимагають у судах визнати договори про передачу майнових прав інтелектуальної власності роботодавцю недійсними, вкотре яскраво це підтверджують [1; 2; 3]. Однак судовий розгляд і вирішення таких спорів не завжди є дієвими і такими, що захищають зазначені специфічні трудові права цих працівників. Тому саме чітко врегульована юридична відповідальність роботодавця за порушення прав працівника у сфері інтелектуальної діяльності та власності, що завжди сприяє зменшенню кількості такої категорії судових справ, є не менш важливим засобом гарантування права на гідні творчі умови праці. Проблематика щодо галузевої належності норм, що регулюють таку юридичну відповідальність, її недостатнє вивчення вченими трудового права у світлі впровадження в життя концепції гідної праці й зумовлюють актуальність та необхідність проведення сучасного дослідження у зазначеній сфері трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У науці трудового права проблематика правового регулювання трудових відносин, під час яких працівники реалізують свій творчий потенціал, а також окремі аспекти юридичної відповідальності роботодавця за порушення прав працівника у зазначеній сфері, незважаючи на її міжгалузевий характер, висвітлювалися у багатьох наукових доробках. Слід зауважити важливі сучасні дослідження і публікації за цією тематикою.

Так, у наукових працях Л. Ю. Бугрова, С. С. Худякової, Ю. В. Варламової, М. І. Гонцова [4], А. Р. Каримової [5] досліджуються поняття «творчість», «творчі працівники», правова регламентація діяльності творчих працівників з позицій трудового права. У дослідженнях Я. Г. Вороніна [6], М. І. Іншина [7], О. С. Яворської [8] висвітлюється проблематика визначення обсягу прав роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків,

що є важливим питанням під час з'ясування наявності підстави та умов притягнення до юридичної відповідальності роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності.

У контексті цього дослідження необхідно зауважити наукові доробки вчених-правознавців інших галузей права. Так, слід відзначити монографію С. В. Корновенка, О. А. Кульбашної, О. С. Парамонової [9], в якій вчені з'ясовують сутність та зміст права інтелектуальної власності науково-педагогічного працівника у вищому навчальному закладі, вивчають підстави виникнення цього права і проблеми його реалізації. У науковій праці С. М. Клейменової детально характеризуються правомочності суб'єктів авторського права [10]. Не менш цінними є наукові праці вчених-економістів А. В. Василик [11], Т. В. Смирнової [12], в яких розглядається формування та становлення «знаннєвої» економіки, окреслюються і систематизуються критерії гідної праці для інтелектуальної сфери діяльності. Не применшуючи значення праць вказаних вчених, слід зазначити, що комплексного дослідження юридичної відповідальності роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності як засобу гарантування гідних творчих умов праці ще не проводилося.

Метою дослідження є висвітлення змісту юридичної відповідальності роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності в умовах запровадження концепції гідної праці, а також виявлення деяких недоліків законодавства про працю, що регулює трудові відносини у зазначеній сфері, й розробка пропозицій щодо його удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної, творчої діяльності є затребуваним напрямом дослідження в науці трудового права, адже цей правовий засіб в ідеалі повинен ефективно забезпечувати захист права на гідну творчу працю працівників.

Право на реалізацію творчих здібностей стосується як професійних творчих працівників (статус яких регламентовано Законом України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 07.10.1997 № 554/97-ВР), так і працівників, що виконують некваліфіковану працю. Важливою ознакою творчої праці у трудовому праві є те, що вона здійснюється на підставі трудового договору працівника з роботодавцем, укладеного на одному або одночасно на декількох підприємствах відповідно до ст. 21 КЗпП України як в усній, так і письмовій формі. Творча (продуктивна) праця спрямована на створення і впровадження

інновацій. Водночас її результатом є не лише новий інтелектуальний продукт, а й інтелектуальний розвиток самої особистості [13], що є важливим складником гідної праці.

Працівник у результаті реалізації свого права на творчу працю створює різні інтелектуальні продукти, такі як: службовий витвір, службовий винахід, раціоналізаторська пропозиція, корисна модель й ін. Унаслідок цього у нього з'являються важливі права на винагороду від роботодавця, інші майнові і немайнові права як творця інтелектуальної власності. Однак, як вже вище зауважувалося, роботодавець нерідко порушує ці права, або нехтуючи законодавством, або використовуючи недосконалість правового регулювання таких трудових відносин, особливо з питань правової охорони та захисту результатів інтелектуальної, творчої діяльності працівника. Тому юридична відповідальність роботодавця за порушення прав працівника у сфері інтелектуальної, творчої діяльності потребує сьогодні прискіпливої уваги дослідника.

У трудовому праві роботодавець несе лише матеріальну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання свого трудового обов'язку, внаслідок чого працівнику була заподіяна шкода (у вигляді не виплати або виплати не в повному обсязі винагороди працівнику-винахіднику, заробітної плати професійним творчим працівникам й ін.). Також відповідно до ст. 231 КЗпП України роботодавець повинен відшкодувати і моральну шкоду у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Як правило, працівник звертається до суду, щоб притягнути за це до матеріальної відповідальності роботодавця відповідно до ст. 232 КЗпП України. Хоча у нього також є право ще звернутися і в комісію з трудових спорів відповідно до ст. 224 КЗпП України, щоб відновити своє порушене право на винагороду за процес і результати інтелектуальної, творчої праці.

Необхідно зауважити, які конкретно положення трудового законодавства закріплюють ці права й порушення яких кваліфікується як трудове майнове (немайнове) правопорушення з боку роботодавця, що, своєю чергою, є підставою для притягнення роботодавця до юридичної відповідальності у сфері інтелектуальної діяльності і власності. Так, окремі права щодо оплати праці працівника як винахідника передбачені статтями 91 та 126 КЗпП України. Відповідно до ст. 91 КЗпП України за працівником, який

створив винахід, корисну модель, промисловий зразок або вніс раціоналізаторську пропозицію, що зумовили зміну технічних норм і розцінок, зберігаються попередні розцінки протягом шести місяців від дати початку їх впровадження й ін. Згідно зі ст. 126 КЗпП України за працівниками – авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток у разі звільнення від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР також регламентує реалізацію права працівника у сфері оплати його інтелектуальної, творчої праці. У ст. 2 цього Закону зауважується, що працівнику роботодавець повинен виплачувати винагороду за винахідливість, яка належить до додаткової частини в структурі заробітної плати, що означає гарантування цієї винагороди на законодавчому рівні, а також підкреслює її стимулюючу функцію по відношенню до працівника. Виплати ж в рамках грантів, які здійснюються роботодавцем за результати творчої праці, віднесені за цим Законом до третьої частини в структурі заробітної плати – інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Ці виплати характеризуються тим, що вони встановлюються за системами заохочення, затвердженими у колективному договорі підприємства, та мають одноразовий характер. Необхідно зауважити, що і норми КЗпП України, і норми Закону України «Про оплату праці» у сфері оплати інтелектуальної, творчої праці та її результатів є натеper не досить ефективними, адже регулюють питання оплати творчої праці так, як це запроваджено було ще за часів СРСР. На наш погляд, слід розробити на принципах соціального діалогу на рівні Міністерства соціальної політики Методичні рекомендації з включення до колективних договорів та угод положень щодо впровадження різних систем оплати праці, які забезпечують справедливість оплати праці і підвищення ефективності творчої праці, в яких би передбачалися апробовані на практиці в розвинутих країнах більш досконалі, ніж в Україні, системи оплати праці для творчих працівників, такі як відома і поширена в розвинутих країнах система грейдингу, SBP-система стимулювання, що орієнтована на почасову оплату праці і побудована з урахуванням трудових навичок, нова схема розподілу доходів від ліцензування («MaxPlanck-Model»), згідно з якою третину доходу одержує індивідуальний дослідник або група дослідників,

третину – інститут, а останню третину – центральна організація для покриття видатків, тобто стимулювання учасників комерціалізації відбувається через гарантування справедливої частки доходів її головним учасникам й ін. [14, с. 89-90]. Запровадження більш сучасних систем оплати праці не лише буде стимулювати працівників до більш ефективної творчої праці, але й дозволить роботодавцям більш раціонально й ефективно розподіляти кошти фондів оплати праці, а отже, відповідальніше ставитися до забезпечення реалізації права на винагороду працівникам, які займаються інтелектуальною, творчою діяльністю.

У контексті цього дослідження слід звернути увагу на деякі проблеми юридичної відповідальності роботодавця за порушення законних прав працівника на охорону й захист результатів його інтелектуальної, творчої діяльності. Адже зазначені відносини, які за методологією трудового права слід віднести до відносин, тісно пов'язаних з трудовими, ніколи не регулювалися трудовим законодавством. Як слушно зауважує М. І. Іншин, розбіжності і неоднозначності щодо визначення особистих немайнових та майнових прав як роботодавця, так і працівника щодо результатів інтелектуальної власності, які з'явилися під час перебування працівника у трудових відносинах зі своїм роботодавцем, випливають із суперечностей між положеннями ст. 429 ЦК України та спеціальних законів, а саме, ст. ст. 8, 9 Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15.12.1993 № 3687-ХІІ, ст. ст. 14, 15 Закону України «Про авторське право і суміжні права» від 23.12.1993 № 3792-ХІІ [7, с. 54-55]. У зв'язку з цим роботодавця взагалі не можна притягнути до матеріальної відповідальності за трудовим законодавством, в якому немає відповідних матеріальних норм, але й до майнової (немайнової) у цивільному праві також притягнути вдається лише за умови звернення до суду. Однак судова практика є різноманітною у застосуванні вказаних колізійних норм, тому в ефективності судового захисту в цих питаннях не можна бути повністю впевненим.

На думку М. І. Іншина, з якою цілком погоджується й автор, єдиним правильним рішенням за такої ситуації з позиції захисту прав як роботодавця, так і працівника (автора) буде чітка регламентація прав і обов'язків працівника зі створення витворів, що можуть мати ознаки об'єкта права інтелектуальної власності, в укладеному письмовому трудовому договорі чи у його посадовій інструкції. Якщо трудове завдання на ство-

рення разове, тобто таке, що не стосується постійних трудових обов'язків працівника, однак відповідає посаді та освіті, його слід оформити звичайним наказом із додатком – описом завдання, прав та обов'язків працівника щодо створеного витвору. Працівник має бути ознайомлений із покладеними на нього обов'язками – цю обставину засвідчуватиме його підпис про ознайомлення з посадовою інструкцією чи наказом. Також може бути укладено «службовий авторський договір» з чітким розподілом прав інтелектуальної власності, створеної під час перебування працівника у трудових відносинах [7, с. 55]. На наш погляд, все, що зауважує зазначений вчений, повинно мати своє відображення в чинному КЗпП України.

Висновки

Виходячи з проведеного аналізу нормативних положень трудового законодавства України, спеціальної літератури щодо юридичної відповідальності роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності і власності, можна зробити низку таких висновків.

1. Юридична відповідальність роботодавця за трудовим правом (а саме, матеріальна відповідальність, яка включає в себе і відшкодування роботодавцем немайнової (моральної) шкоди) у сфері інтелектуальної діяльності є важливим засобом гарантування права на гідну творчу працю працівників, зокрема права на справедливу, своєчасну і в повному обсязі винагороду за створений службовий витвір, корисний винахід, внесення раціоналізаторської пропозиції та ін., й права на охорону й захист результатів інтелектуальної, творчої діяльності працівника як суб'єкта авторських повноважень.

2. Виявлено деякі прогалини й недосконалість трудового законодавства щодо юридичної відповідальності в трудовому праві роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності і власності, а саме: 1) відсутність регулювання нормами КЗпП України такої угоди про працю, як «службовий авторський договір», з чітким розподілом прав інтелектуальної власності, створеної під час перебування працівника у трудових відносинах; оформлення разового трудового завдання на створення службового твору й ін.; 2) невідповідність сучасним умовам розвитку інформаційного суспільства норм трудового законодавства про порядок нарахування і виплати винагороди працівнику за результат інтелектуальної, творчої діяльності.

3. На підставі вищезазначеного запропоновано у чинному КЗпП України передбачити окрему Главу «Інтелектуальна, творча праця», в якій слід закріпити сучасні

чіткі правові механізми щодо справедливої оплати інтелектуальної, творчої праці працівника, а також охорони й захисту її результатів. Зазначене буде сприяти створенню для працівників із творчими здібностями більш гідних умов праці, а для роботодавців і суспільства загалом – підвищенню рівня інноваційного розвитку.

Список використаних джерел:

1. Постанова Верховного Суду від 05.06.2019 за справою № 465/5652/15-ц. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/83142604> (дата звернення: 04.04.2020).
2. Рішення Франківського районного суду м. Львова від 02.11.2017 по справі 465/8094/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/69985408> (дата звернення: 24.03.2020).
3. Постанова Дніпровського апеляційного суду від 12.11.2019 по справі 208/468/18. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85713164> (дата звернення: 24.03.2020).
4. Бугров Л.Ю., Худякова С.С., Варламова Ю.В., Гонцов Н.И. Творчество и трудовое право. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1995. 132 с.
5. Каримова А.Р. Правовое регулирование творческого труда: тенденции, проблемы и перспективы развития. *Вестник Омского университета. Серия «Право»*. 2009. № 3. С. 148–153.
6. Воронін Я. Проблеми регулювання правових відносин між працівником та роботодавцем, які виникають внаслідок створення службового винаходу. *Право України*. 2009. № 5. С. 107–112.

7. Іншин М.І. Права роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 54–57.
8. Яворська О.С. Охорона прав інтелектуальної власності науково-педагогічних працівників: здобутки, перспективи, проблеми. *Вісник Львівського університету. Серія «Юридична»*. 2016. Вип. 63. С. 113–119.
9. Корновенко С.В., Кульбашна О.А., Парамонова О.С. Право інтелектуальної власності науково-педагогічного працівника : монографія. Черкаси: Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького, 2016. 328 с.
10. 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.
11. Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудова відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 71–76.
12. Смирнова Т.В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. *Вестник Московского университета. Серия «Экономика»*. 2010. № 3. С. 90–99.
13. Базилевич В.Д., Ільїн В.В. Інтелектуальна власність: креативи метафізичного пошуку. Київ, 2008. 687 с. URL: <https://goo-gl.su/E7QsYi> (дата звернення: 24.03.2020).
14. Монастирська Г.В. Творці інновацій: оплата праці в ЄС, США і в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. Т. 2. С. 87–91.

The article is devoted to the problems of legal regulation of the employer's legal responsibility in the field of intellectual activity in the context of the introduction of the concept of decent work, the development of proposals for its improvement.

It is argued that the legal liability of the employer in labor law (namely, material liability, which includes compensation by the employer for non-material (moral) damage caused to the employee) in the field of intellectual activity and property is an important means of ensuring the right to decent creative activity of the employee, in particular, the right to: 1) fair, timely and in full remuneration for the created work-for-hire, useful invention, making an innovation proposal, 2) protect and defence results of its intellectual activity as a subject of copyright.

Some gaps and imperfections of labor legislation in relation to legal liability in the employer's labor law in the field of intellectual activity and property are identified, namely: 1) lack of regulation by the Labor Code of Ukraine of such an agreement on labor as a "service author's contract" with a clear distribution of intellectual property rights created during the employment relationship, registration of a one-time labor assignment for the creation of a service work; 2) non-compliance with the current conditions for the development of the information society of labor legislation on the procedure for accrual and payment of remuneration to employees for the result of intellectual and creative activities.

On the basis of the above, it is proposed that the current Labor Code of Ukraine provide a separate Chapter "Intellectual, creative work", which should fix modern clear legal mechanisms for: 1) accrual and payment of fair, timely and full remuneration for the created work-for-hire, useful invention, introduction of innovation proposals, 2) protection and defence of the results of intellectual creative activity. This will help to create more decent working conditions for employees with creative abilities, and to increase the level of innovative development for employers and society as a whole.

Key words: creativity, work-for-hire, decent working conditions, material liability, non-property damage.