

ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ СПІВАВТОРІВ У РАЗІ СТВОРЕННЯ ТВОРУ НАУКИ У ЗВ'ЯЗКУ З ВИКОНАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

CO-AUTHORS' RIGHTS WHEN CREATING A WORK OF SCIENCE ON GROUNDS OF THE EXERCISE OF THE EMPLOYMENT AGREEMENT

Дюкарєва К.Ю.,
асистент кафедри інтелектуальної власності,
інформаційного та корпоративного права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

У статті досліджено особливості набуття та зміст прав співавторів у разі створення твору науки у зв'язку з виконанням трудового договору. Встановлено ознаки, за якими твір розглядатиметься як створений у зв'язку з виконанням трудового договору. Проаналізовано чинне законодавство України та запропоновано внесення низки змін до законодавчих положень. Охарактеризовано правову природу та ознаки окремого договору, укладеного між працівником та роботодавцем, про розподіл майнових прав інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору. Досліджені спільні та відмінні риси між створенням твору на підставі трудового договору (контракту) та створенням твору за замовленням на підставі цивільно-правового договору.

Ключові слова: співавтори, твір науки, права інтелектуальної власності, виконання трудового договору, службовий твір.

В статье исследованы особенности приобретения и содержание прав соавторов в случае создания произведения науки в связи с выполнением трудового договора. Установлены признаки, по которым произведение рассматривается как созданное в связи с выполнением трудового договора. Проанализировано действующее законодательство Украины, и предложено внесение ряда изменений в законодательных положений. Охарактеризованы правовая природа и признаки отдельного договора, заключенного между работником и работодателем, о распределении имущественных прав интеллектуальной собственности на объект, созданный в связи с выполнением трудового договора (контракта) и созданием произведения по заказу на основании гражданско-правового договора.

Ключевые слова: соавторы, произведение науки, права интеллектуальной собственности, выполнения трудового договора, служебное произведение.

In the article the features of the acquisition and content of the rights of co-authors in the case of the creation of a science work in connection with the implementation of the employment contract are explored. There are established signs on which the work will be considered as created in connection with the implementation of the employment contract. The current legislation of Ukraine is analyzed and a number of amendments to the legislative provisions are proposed. The legal nature and signs of a separate agreement concluded between the employee and the employer on the distribution of property rights of intellectual property to an object created in connection with the implementation of an employment contract are described. The general and distinctive features between the creation of a work on the basis of an employment contract (contract) and the creation of a work by order on the basis of a civil law contract are investigated.

Key words: co-authors, work of science, intellectual property rights, performance of employment contract, official work.

Постановка проблеми. Доволі розповсюдженою у світі, зокрема й Україні, є практика створення твору науки кількома особами (авторами, творцями) у зв'язку із виконанням ними трудового договору. Правове регулювання прав інтелектуальної власності таких осіб здійснюється як загальними нормами ЦК України, так і нормами спеціального законодавства. У рамках дослідження різних аспектів співавторства на твори науки виникає низка питань щодо особливостей набуття та змісту прав співавторів у разі створення твору науки у зв'язку з виконанням трудового договору.

Стан опрацювання. У науковій літературі відсутні цивільні дослідження прав інтелектуальної власності співавторів у разі створення твору науки у зв'язку з виконанням трудового договору. Їх дослідження здійснювалося в межах ширшого кола питань, пов'язаних із авторством загалом. Це, зокрема, наукові праці Р.Б. Шишки, О.В. Зайця, Г.О. Ульянової, О.І. Харитоновой, О.П. Орлюк, О.С. Яворської, О.О. Ізбаш. Однак

для осіб, які спільно працюють над твором науки під час виконання своїх трудових обов'язків, це має не лише теоретичне, але й велике практичне значення. Отже, комплексне дослідження особливостей набуття та змісту прав співавторів у разі створення твору науки у зв'язку з виконанням трудового договору є актуальним та відповідає практичним потребам.

Метою статті є дослідження прав інтелектуальної власності співавторів у разі створення твору науки у зв'язку з виконанням трудового договору.

Виклад основного матеріалу. Твір науки може бути створений у зв'язку з виконанням автором (авторами) своїх трудових обов'язків. У такому разі йдеться про можливе використання автором (авторами) певних ресурсів роботодавця (матеріальних, технічних, фінансових тощо). Відтак виникає питання про права роботодавця в разі створення такого твору.

У спеціальному законодавстві вживається поняття «службовий твір», визначення якого наведено в ст. 1 Закону «Про авторське право і суміжні

права» [1]. Службовий твір – твір, створений автором у порядку виконання службових обов'язків відповідно до службового завдання чи трудового договору (контракту) між ним і роботодавцем. Водночас у Цивільному кодексі України не вживається поняття «службовий твір». У ст. 429 ЦК України «Права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору» [2] йдеться про приналежність особистих немайнових та майнових прав інтелектуальної власності в разі створення такого об'єкта, але саме його поняття не розкривається.

Попри наявні редакційні розбіжності та суперечливі підходи правового регулювання щодо розподілу прав інтелектуальної власності між працівником та роботодавцем, про які йтиметься далі, слід зауважити, що поняття «службовий твір», що вживається в Законі України «Про авторське право і суміжні права», та поняття «об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору», що вживається у ЦК України, є тотожними.

Виходячи із наведеного визначення поняття службового твору у Законі «Про авторське право і суміжні права», можливо встановити ознаки, за якими твір розглядатиметься як службовий:

1) між автором (авторами) та роботодавцем укладено трудовий договір (контракт). Вид та характер трудового договору (контракту): на невизначений строк, строковий, на час виконання певної роботи тощо, не має правового значення. Важливим є сам факт його укладення відповідно до вимог трудового законодавства. Якщо йдеться про наукових, науково-педагогічних працівників, то при укладенні трудових договорів (контрактів) з ними слід урахувувати вимоги Законів України «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність». Норми цих законів у співвідношенні з нормами трудового законодавства є спеціальними;

2) створення такого твору повинно бути передбачене в трудовому договорі (контракті) або бути результатом виконання автором службового завдання. Для визнання твору службовим процес його створення має охоплюватися трудовими функціями працівника. Якщо твір виконується відповідно до службового завдання роботодавця, то саме службове завдання не може виходити за межі трудових функцій працівника (автора). Такі завдання за своїм обсягом не можуть перевищувати норми праці, встановлені законодавством.

Зазначені положення справедливі щодо будь-яких творів, що охороняються авторським правом, у тому числі творів науки. Адже твір науки є одним із різновидів творів як об'єктів правової охорони, для якого притаманні як загальні, так і спеціальні ознаки, за якими твір охороняється як такий.

У ч. 2 ст. 56 Закону «Про вищу освіту» [3] передбачено, що робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Хоча у Законі і регламентована тривалість робочого часу науково-педагогічного працівника, що становить 36 годин на тиждень (скорочена

тривалість робочого часу) та максимальне навчальне навантаження на одну ставку науково-педагогічного працівника, що не може перевищувати 600 годин на навчальний рік, варто погодитися із висловленою думкою про те, що процеси наукової творчості ніколи не можуть «вписатися» у часові рамки [4, с. 114]. Процеси наукової творчості не можуть обмежуватися часовими параметрами робочого часу.

Відповідно до п. 8 ч. 2 ст. 5 Закону «Про наукову і науково-технічну діяльність» [5] вчений має право отримувати належні стимулювання та мотивацію до наукової і науково-технічної діяльності, орієнтовані на об'єктивну оцінку реалізації конкретних завдань за кінцевим результатом. Власне такий законодавчий припис покликаний збалансувати правовий статус наукових та науково-педагогічних працівників, творчі зусилля яких спрямовані на створення творів науки. Матеріальні стимули за продуктивні наукові досягнення, що втілені у конкретних результатах (творах науки), покликані компенсувати витрачені розумові зусилля, що не покриваються заробітною платою відповідно до умов трудових контрактів. Проте, як справедливо зауважує О.С. Яворська, за відсутності юридичного обов'язку зобов'язаних суб'єктів забезпечити таке право та за відсутності будь-яких юридичних механізмів його забезпечення і здійснення реалізація права отримувати належні стимулювання та мотивацію до наукової і науково-технічної діяльності є проблематичною. Більше того, закріплення права без механізмів його реалізації, носить чисто декларативний, популістський характер [4, с. 115]. Негативним моментом є той факт, що в законодавстві не встановлено джерело фінансування таких стимулювань та мотивацій. Якщо йдеться про державні вищі навчальні заклади, що фінансуються за рахунок коштів державного бюджету, то реалізація таких законодавчих приписів без зазначення джерела коштів на їх використання, є неможливою. Відтак норма, передбачена в п. 8 ч. 2 ст. 5 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», не має жодних механізмів для реалізації та практичного втілення.

Для створення механізмів реалізації законодавчих приписів у частині забезпечення права вченого на отримання належних стимулювань та мотивацій до наукової і науково-технічної діяльності, орієнтованих на об'єктивну оцінку реалізації конкретних завдань за кінцевим результатом, варто закріпити в Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» положення про право Вчених рад державних вищих навчальних закладів формувати фонд стимулювання наукової та науково-технічної діяльності. Конкретні розміри матеріальних стимулювань за відповідні наукові результати для певних вчених могли б визначатися рішенням Вчених рад таких ДВНЗ.

Відповідно до ч. 1 ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права», авторське особисте немайнове право на службовий твір належить його автору. У ч. 1 ст. 429 ЦК України зазначено, що особисті немайнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який ство-

рив цей об'єкт. У випадках, передбачених законом, окремі особисті немайнові права інтелектуальної власності на такий об'єкт можуть належати юридичній або фізичній особі, де або у якій працює працівник. Отже, випадки належності окремих особистих немайнових прав на службовий твір роботодавцеві можуть встановлюватися виключно законом та не можуть урегулюватися на договірному рівні. На сьогодні законодавець не передбачає таких випадків.

Порівняльний аналіз зазначених законодавчих підходів щодо приналежності особистих немайнових прав інтелектуальної власності на службовий твір дає підстави для висновку про їх неузгодженість. Адже спеціальний закон, яким є Закон України «Про авторське право і суміжні права», не допускає випадків належності особистих немайнових прав роботодавцеві. Норма, передбачена в ч. 1 ст. 16 Закону, носить імперативний характер. Водночас така можливість допустима відповідно до приписів ЦК України. Для уникнення можливих проблем правозастосування норми Закону «Про авторське право і суміжні права» мають бути узгодженими з правовими підходами ЦК України.

Відповідно до ст. 16 Закону «Про авторське право і суміжні права» виключне майнове право на службовий твір належить роботодавцеві, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором та роботодавцем. Аналогічний підхід застосований і в підзаконному нормативному акті – Положенні про авторське право в картографії. У п. 3.12. цього Положення [6] зазначено, що авторське право на картографічні твори, створені за договором з автором, який працює за наймом, належить його автору. Виключне право на використання цих творів належить особі, з якою автор перебуває в трудових відносинах (роботодавцю), якщо інше не передбачено договором між ними.

Інакше вирішується питання про належність майнових прав інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору (службовий твір), Цивільним кодексом України. У ч. 2 ст. 429 ЦК України встановлено, що майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт та юридичній або фізичній особі, де або у якій він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором.

Тобто якщо Закон України «Про авторське право і суміжні права» встановлює приналежність майнових прав на службовий твір роботодавцеві, якщо інше не передбачено договором, то відповідно до ЦК України майнові права належать працівникові та роботодавцеві спільно, якщо інше не встановлено договором. Таким чином, наявна суперечність у правових підходах між Законом України «Про авторське право і суміжні права», що є спеціальним актом, та ЦК України як загальним актом. Норми Закону «Про авторське право і суміжні права» не приведені у відповідність до положень ЦК України, який був прийнятий пізніше. На цю обставину нео-

дноразово звертають увагу науковці у дослідженні цих питань [7, с. 168].

Ураховуючи те, що ЦК України є основним актом цивільного законодавства, який був прийнятий пізніше, то до відносин сторін щодо розподілу майнових прав інтелектуальної власності у разі створення службового твору мають застосовуватися положення ст. 429 ЦК України, а не ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права». Загалом, для уникнення неоднозначності у застосуванні різних за змістом правових норм, останні мають бути узгоджені.

У ч. 2 ст. 69 Закону «Про вищу освіту» зазначено, що вищі навчальні заклади мають право розпоряджатися майновими правами інтелектуальної власності на об'єкти права інтелектуальної власності. Норма цього Закону в такій редакції є незаконною та явно суперечить нормам ЦК України та Закону України «Про авторське право і суміжні права». Адже право розпоряджатися майновими правами інтелектуальної власності на об'єкти права інтелектуальної власності, як це зазначено у Законі України «Про вищу освіту», може здійснюватися ВНЗ лише тоді, коли такі права йому належать. Зважаючи на те, що первинним суб'єктом авторського права є фізична особа-творець, то, відповідно, саме їй належать права інтелектуальної власності у зв'язку зі створенням певного об'єкта, що охороняється авторським правом. Саме автор може передати свої майнові права будь-якій особі (у тому числі ВНЗ, де він може працювати чи не працювати), але на певній правовій підставі (договір, спадкування тощо). Як уже встановлено, майнові права на службовий твір (це справедливо і щодо творів науки), належать працівникові, який створив цей твір, та роботодавцеві спільно, якщо інше не встановлено договором. Отож, роботодавець (у даному випадку ВНЗ) не може самостійно розпоряджатися майновими правами інтелектуальної власності, якщо такі права йому не передані з волі творця.

Відтак норма, передбачена в ч. 2 ст. 69 Закону України «Про вищу освіту», має бути приведена у відповідність до положень ЦК України та Закону України «Про авторське право і суміжні права». Така відповідність може бути досягнута шляхом зміни її редакції в такому вигляді: «У випадках, встановлених законом або договором, вищі навчальні заклади мають право розпоряджатися майновими правами інтелектуальної власності на об'єкти права інтелектуальної власності».

У п. 35 постанови Пленуму ВГС України № 12 від 17 жовтня 2012 року «Про деякі питання практики вирішення спорів, пов'язаних із захистом прав інтелектуальної власності» [8] зазначено, якщо твір та/або об'єкт суміжного права створено (здійснено, вироблено) за службовим завданням роботодавця та за його рахунок або в порядку виконання службових обов'язків, передбачених трудовим договором (контрактом) або за замовленням, то виключні майнові права на цей об'єкт інтелектуальної власності належать сторонам такого договору спільно, якщо інше не встановлено договором. При цьому особисті

немайнові права не відчужуються та залишаються за авторами і виконавцями – фізичними особами. Права на твори та/або об'єкти суміжних прав, створені поза межами трудового договору чи службового завдання, замовлення не можуть вважатися переданими роботодавцеві чи замовникові на підставі закону. Наприклад, здійснення працівником ілюстрації до твору, створеного в процесі виконання службового завдання, не розглядатимуться як службові твори, якщо вони не передбачені таким завданням чи трудовим договором (контрактом) з роботодавцем. Межі службового завдання в разі виникнення спору визначаються з урахуванням змісту трудового договору (контракту), так і інших документів, що визначають обсяг службових обов'язків працівника (посадових інструкцій, наказів, розпоряджень, службових записок тощо).

Із наведеного випливає, що судова практика в разі вирішення спорів щодо розподілу прав інтелектуальної власності на твір, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, зорієнтована на застосування положень ЦК України, а не Закону України «Про авторське право і суміжні права», що є цілком вірним.

Таким чином, особисті немайнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору службовий (твір), належать працівникові, який створив цей об'єкт. Випадки належності окремих особистих немайнових прав на службовий твір роботодавцеві можуть встановлюватися виключно законом. За загальним правилом майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт та юридичній або фізичній особі, де або у якої він працює, спільно. Питання розподілу майнових прав інтелектуальної власності може бути віднесено до договірних регулювань.

На підставі вищевикладеного можна дійти до ще одного важливого висновку. У разі створення будь-якого твору, в тому числі твору науки, у зв'язку з виконанням трудового договору, співавторства між творцем та роботодавцем не виникає. Автором є фізична особа, яка своєю творчою працею створила твір. На стороні творця можливе співавторство в разі, якщо створений твір є результатом творчої діяльності кількох осіб.

Створення службового твору на підставі трудового договору (контракту) має зовнішню схожість з випадками створення твору за замовленням на підставі цивільно-правового договору про створення за замовленням і використання об'єкта права інтелектуальної власності (ст. 1112 ЦК України).

Питання приналежності особистих немайнових та майнових прав інтелектуальної власності на службові твори та твори, що створені за замовленням, мають аналогічне вирішення. Відповідно до ст. 430 ЦК України в разі створення твору за замовленням особисті немайнові права на такий об'єкт належать творцеві (первинному суб'єкту авторського права). Окремі особисті немайнові права можуть належати замовникові у випадках, передбачених

законом. Як і в разі створення службового твору, майнові права на об'єкт, створений за замовленням, належать спільно його творцеві та замовнику, якщо договором між ними не встановлено іншого.

Однак якщо службовий твір створюється на підставі доведеного до працівника службового завдання чи на підставі окреслених трудовим договором (контрактом) трудових функцій, твір за замовленням виконується на підставі цивільно-правового договору, в якому визначаються за взаємною домовленістю усі важливі для його сторін умови.

Маючи укладений трудовий договір з роботодавцем, працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, на нього поширюється трудове законодавство в частині регламентації його робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, соціальних гарантій та захисту його прав як найманого працівника. За відповідним цивільно-правовим договором творець діє на власний розсуд, самостійно плануючи свій час на виконання доведеного до нього замовлення та організовуючи виконання договору відповідно до досягнутих домовленостей на власний ризик.

У будь-якому разі сторони, працівник та роботодавець, ураховуючи можливість створення твору внаслідок виконання трудових обов'язків, що є об'єктом правової охорони авторським правом, мають право урегулювати свої відносини у трудовому договорі, додатково до умов визначених трудовим законодавством або в окремому договорі. Про це прямо зазначено у ч. 2 ст. 429 ЦК України. У нормі цієї частини йдеться про договір, без конкретного зазначення, що це виключно трудовий договір. Ураховуючи, що трудовий договір може укладатися і в усній формі, укладення окремого договору між роботодавцем та працівником, до кола трудових обов'язків якого входить створення творів як об'єктів правової охорони, є необхідним та бажаним. Урегулювання питань розподілу майнових прав інтелектуальної власності в окремому договорі (іншому, ніж трудовий) сприятиме впорядкованості відносин між працівником та роботодавцем.

У постанові Пленуму ВГС України № 12 від 17 жовтня 2012 року «Про деякі питання практики вирішення спорів, пов'язаних із захистом прав інтелектуальної власності» зазначається, що розмір і порядок оплати винагороди за кожен спосіб використання службового чи замовленого твору або об'єкта суміжних прав встановлюються договором творця з роботодавцем чи замовником. Такий договір може бути: а) трудовим (із зазначенням у ньому положень про розподіл виключних майнових прав на твір між роботодавцем і автором чи іншим творцем, розміру винагороди, переліку службових обов'язків зі створення певного твору або творів, характеру службового завдання тощо); б) цивільно-правовим, укладеним як до, так і після створення твору чи об'єкта суміжного права.

Отже, в разі укладення між працівником та роботодавцем окремого договору про розподіл майнових прав інтелектуальної власності на об'єкт, ство-

рений у зв'язку з виконанням трудового договору, варто з'ясувати його правову природу. Очевидно, що за своєю правовою природою такий договір є цивільно-правовим. У ньому за взаємною домовленістю його сторін фіксуються умови та порядок розподілу майнових прав у зв'язку зі створенням службового твору та фіксується розмір винагороди його автору. Виплата винагороди може носити разовий або періодичний характер. Зважаючи на те, що зміст договору не регламентований законодавством, сторони вільні в його формуванні, виходячи з принципу свободи договору.

Договір щодо розподілу майнових прав інтелектуальної власності може бути укладений як до, так і після створення службового твору. За своєю суттю він є близьким до договору про створення за замовленням і використання об'єкта права інтелектуальної власності з тією лише особливістю, що його сторонами можуть бути не будь-які особи, а лише працівник та роботодавець за відповідним трудовим договором (контрактом).

Зважаючи на те, що відсутні будь-які вказівки про форму цього договору, але виходячи з необхідності зафіксувати бажаний для сторін стан речей, а також урахувавши загальні положення про форму цивільних договорів, договір між працівником та його роботодавцем про розподіл майнових прав інтелектуальної власності доцільно укладати в простій письмовій формі.

У разі укладення між працівником та його роботодавцем договору про розподіл майнових прав інтелектуальної власності в ньому доцільно передбачити: - об'єкт договору (твір, що має бути створений; - у разі укладення договору після створення твору, опис уже створеного твору з тим, щоб його можна було ідентифікувати у разі виникнення спору); - умови про розподіл майнових прав інтелектуальної власності із зазначенням, які права переходять до роботодавця, а які залишаються за працівником; - умови, способи та порядок виплати роботодавцем винагороди працівникові у разі створення службового твору; - додаткові (до встановлених трудовим законодавством) обов'язки роботодавця, спрямовані на створення відповідних умов для працівника; - умови спільного використання твору та розподілу винагороди від такого використання, якщо майнові права належать спільно працівникові та роботодавцеві.

Також у договорі бажано встановити правові наслідки в разі зловживання роботодавцем майновими правами інтелектуальної власності (невикористання твору на визначених умовах, невчасна виплата винагороди, невикористання винагороди повністю або частково, інші форми неналежного використання майнових прав інтелектуальної власності тощо) [7, с. 170].

Такий договір є консенсуальним. Він вважається укладеним з моменту досягнення домовленості сторін з усіх істотних умов. Реальна конструкція договору тут недоцільна, оскільки передбачає для визначення моменту укладення, окрім досягнення домовленості з істотних умов, вчинення необхід-

ної дії (передання майна тощо). В аналізованому випадку необхідні дії (створення твору, виплата винагороди тощо) будуть вчинятися на стадії виконання договору. Тому консенсуальна конструкція договору є оптимальною.

Із факту укладення цивільного договору між працівником та роботодавцем про розподіл майнових прав інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, між його сторонами виникають взаємні права та обов'язки. У найбільш загальному виразі основним обов'язком працівника є створення конкретного твору (творів) відповідно до його трудових обов'язків чи службового завдання роботодавця, якому кореспондує право роботодавця вимагати його (їх) створення відповідно до погоджених умов. Праву працівника, як сторони договору, на оплату його творчої праці, додатково до умов, встановлених трудовим законодавством, кореспондує обов'язок роботодавця проводити таку оплату на встановлених умовах (розмір, строки, періодичність тощо). Договором можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо забезпечення працівника певними матеріальними та іншими засобами для ефективних наукових досліджень. У такому разі цьому обов'язку кореспондує право працівника вимагати створення відповідних умов.

Найважливіші положення договору стосуються розподілу майнових прав інтелектуальної власності між його сторонами. Саме в договорі може встановлюватися умова про спільність таких прав у працівника та роботодавця. Отже, такий цивільний договір є взаємнозобов'язуючим.

Урахувавши те, що умовами договору можуть встановлюватися додаткові, порівняно з трудовим законодавством, матеріальні стимули за створений твір, договір може носити відплатний характер. Хоча додаткові матеріальні стимули можуть встановлюватися і умовами трудового договору, а цивільний договір про розподіл майнових прав інтелектуальної власності може і не містити додаткових умов щодо оплати праці творця.

Варто відзначити, що наразі укладення таких договорів є малопоширеним явищем. Роботодавець не зацікавлений у несенні додаткових фінансових затрат на оплату творчої праці автора. Зважаючи на аналізовані вище законодавчі підходи Закону України «Про вищу освіту», відповідно до яких провадження наукової діяльності визначене як обов'язок науково-педагогічного працівника (п. 1 ст. 58 Закону), справедливий прагнення працівника домагатися додаткової оплати у разі створення службового твору за відсутності згоди роботодавця є нездійсненними.

Службовий твір може бути предметом різних договорів щодо розпорядження майновими правами інтелектуальної власності, перелік яких визначений у ч. 1 ст. 1107 ЦК України. Відповідно до ст. 31 Закону України «Про авторське право і суміжні права» автор (чи інша особа, яка має авторське право) може передати свої майнові права будь-якій іншій особі повністю чи частково. Майнові права, не зазначені в авторському договорі як відчужувані,

вважаються такими, що не передані. Залежно від виду договору, що укладається щодо службового твору, будуть застосовуватися відповідні законодавчі положення. Єдиною особливістю таких договорів буде його суб'єктний склад у частині встановлення особи, яка розпоряджається майновими правами інтелектуальної власності. Нею можуть бути роботодавець та працівник спільно, виключно роботодавець чи в будь-якому іншому поєднанні, залежно від умов раніше укладеного між ними договору про розподіл майнових прав інтелектуальної власності або за відсутності такого – від умов трудового договору. Якщо ж такі питання не вирішені ні в окремому договорі, ні в трудовому договорі, то на стороні, що розпоряджається майновими правами на службовий твір, будуть працівник, який створив цей твір та його роботодавець спільно.

Якщо ж працівник створив твір, створення якого не передбачалося трудовим договором (контрактом) чи службовим завданням, то такий твір відповідно не може вважатися службовим. Особисті немайнові та майнові права на нього автор здійснює на власний розсуд відповідно до законодавства.

Висновки. Таким чином, на підставі вищеведеного можна дійти до наступних висновків: 1. Поняття «службовий твір» та «твір, створений у зв'язку з виконанням трудового договору» є тотожними за змістом. Вірним є вживання останнього поняття, оскільки таке змістовніше відображає суть явища. 2. Ознаками, за якими твір розглядатиметься

як створений у зв'язку з виконанням трудового договору, є: а) між автором (авторами) та роботодавцем укладено трудовий договір (контракт) незалежно від його виду та характеру; б) створення такого твору має передбачатися у трудовому договорі (контракті) або бути результатом виконання автором (авторами) службового завдання. 3. Ураховуючи те, що ЦК України є основним актом цивільного законодавства, який був прийнятий пізніше, то до відносин сторін щодо розподілу майнових прав інтелектуальної власності в разі створення службового твору мають застосовуватися положення ст. 429 ЦК України, а не ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права». 4. Норму, передбачену в ч. 2 ст. 69 Закону України «Про вищу освіту», варто викласти в такій редакції: «У випадках, встановлених законом або договором, вищі навчальні заклади мають право розпоряджатися майновими правами інтелектуальної власності на об'єкти права інтелектуальної власності». 5. Питання приналежності особистих немайнових та майнових прав інтелектуальної власності на твори, створені у зв'язку з виконанням трудового договору та за замовленням, мають аналогічне вирішення. 6. За своєю правовою природою окремий договір, укладений між працівником та роботодавцем, про розподіл майнових прав інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, є цивільно-правовим, що носить консенсуальний, взаємно зобов'язуючий характер та може бути відплатним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 13. С. 64.
2. Цивільний кодекс України. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. С. 356.
3. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 37-38. С. 2004.
4. Яворська О.С. Охорона прав інтелектуальної власності науково-педагогічних працівників: здобутки, перспективи, проблеми. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2016. Випуск 63. С. 113–120.
5. Про наукову та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 3. С. 25.
6. Положення про авторське право в картографії: затверджено спільним наказом Головного управління геодезії, картографії та кадастру при КМ Кабінеті Міністрів України та Державного агентства України з авторських і суміжних прав при КМ Кабінеті Міністрів України від 26.08.1997. Офіційний вісник України. 1997. № 39. С. 299.
7. Інтелектуальне право України: підручник / за заг. ред. проф. О.С. Яворської. Тернопіль: Підручники і посібники, 2016. 608 с.
8. Про деякі питання практики вирішення спорів, пов'язаних із захистом прав інтелектуальної власності: постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 17. 10. 2012 № 12. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0012600-12>.