

*Логвиненко Микола Іванович*  
кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
адміністративного, господарського права  
та фінансово-економічної безпеки  
Навчально-наукового інституту права  
Сумського державного університету

## ПЕРСПЕКТИВА ВИРІШЕННЯ ПИТАННЯ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ У КОДИФІКОВАНОМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

На сучасному етапі свого розвитку трудове право України переживає стан кодифікації, поставив безліч питань перед законодавцем, в тому числі це стосується сфери врегулювання суперечностей та прогалин у сфері інтелектуальної власності, з урахуванням того, що в діючому Кодексі законів України про працю дане питання взагалі не врегульовано. Можливо, це пояснюється тим, що становлення в Україні інституту інтелектуальної власності не збігається з періодом прийняття Кодексу законів про працю. Тому розробка і прийняття нових норм, щодо врегулювання прав інтелектуальної власності, що є результатом виконання трудового договору чи контракту є нагальною потребою сучасного розвитку суспільства та інституту інтелектуальної власності. На сьогодні це питання деяким чином вирішено Цивільним Кодексом України, що пояснюється орієнтацією на європейський досвід, а для більшості Західних країн характерно, що трудовий договір є договором приватного права і регулюється цивільним законодавством у сфері договорів з надання послуг (виконання робіт). Але визначаючи природу інституту трудового договору в Україні, варто зазначити, що питання врегулювання прав інтелектуальної власності на об'єкти створені внаслідок виконання трудового договору потребує врегулювання саме трудовим законодавством. Оскільки спеціалізоване законодавство з питань інтелектуальної власності у цьому напрямку має багато прогалин та суперечностей.

Основним регулятором у вирішенні спору щодо прав інтелектуальної власності на об'єкт інтелектуальної власності створених у зв'язку з виконанням трудового договору, має стати контракт. Саме на етапі оформлення трудових правовідносин, які передбачають собою створення об'єкта інтелектуальної власності необхідно чітко передбачити всі особливості прав і обов'язків сторін, тому що ця сфера передбачає не лише трудові права і обов'язки сторін договору, а й майнові, авторські права. Неналежне встановлення цих прав і обов'язків може мати тяжкі наслідки у вигляді судових спорів у майбутньому.

Проблеми, пов'язані з правами на службові об'єкти, виникають у зв'язку із протилежними підходами цивільного і трудового права. Для цивільного головне – результат (створення службового об'єкта), а у центрі уваги трудового права перебуває сам процес створення об'єкта інтелектуальної власності за завданням або за дорученням роботодавця. Саме незрозуміння предмету правового регулювання вказаних галузей права призводить до конфліктів, у яких працівник вважає, що за створення службового об'єкта роботодавець повинен заплатити, додатково, а останній переконаний, що він уже розрахувався з творцем заробітної платою. З одного боку, творцем службового об'єкта, безумовно, є працівник і у цьому статусі він має певного неспростовні права як автор. З іншого – службовий твір створено у робочий час, оплачений роботодавцем і, як продукт праці, має належати роботодавцю<sup>1</sup>.

Частина 1 ст. 429 ЦК України регулює порядок набуття права інтелектуальної власності на "службові" об'єкти права інтелектуальної власності виключно виходячи з безпосереднього зв'язку їх з трудовим договором. У цій статті встановлюється особливий правовий режим на об'єкт права інтелектуальної власності, який створений протягом певного періоду часу, тобто в межах терміну дії, належним чином оформленого трудового договору. Саме цей факт є вирішальним для встановлення відповідного правового режиму регулювання права

інтелектуальної власності щодо об'єктів, про які йдеться мова в ст. 429 ЦК України. Другим юридичним фактом, наявність якого обов'язкова для застосування частини 1 ст. 429 ЦК України, є те, що результат творчої, інтелектуальної праці безпосередньо повинен бути пов'язаний із виконанням трудових функцій (трудова обов'язків) працівника. Інших ознак, що могли б вплинути на регламентацію відносин щодо створення та набуття права на об'єкти права інтелектуальної власності у зв'язку з виконанням трудового договору (що виникли до 01.01.2004 р.), у ЦК України немає. Більш того, в правовій нормі законодавець приділив певну увагу не визначенню ознак об'єктів права інтелектуальної власності, створених за певних умов, а суб'єктному складу правовідносин. У варіанті правового регулювання "службового об'єкта", що передбачався в Законах України "Про авторське право і суміжні права", "Про охорону прав на винаходи і корисні моделі", "Про охорону прав на промислові знаки" визначалася природа самого створеного об'єкта права інтелектуальної власності і на основі цього визначався обсяг прав автора й інших суб'єктів права інтелектуальної власності. У ЦК України вводиться нова ознака об'єкта права інтелектуальної власності замість раніше встановленої – часова оцінка перебування суб'єкта права інтелектуальної власності (творця) в правовому статусі працівника<sup>2</sup>.

В законодавстві України є необхідність вдосконалення і спеціального законодавства у сфері інтелектуальної власності. Навіть, що стосується прийняття норм трудового права відносно врегулювання прав інтелектуальної власності, які є результатом виконання трудового договору потребує диференційованого підходу, оскільки об'єкти інтелектуальної власності дуже різняться між собою, як і відрізняється їх цінова вартість.

Також не вирішеним й досі залишається порядок переходу майнових прав інтелектуальної власності роботодавцеві, особливості патентування, винагорода автора об'єкта, вирішення спорів між сторонами.

Тому основною рекомендацією на сьогодні залишається укладення контракту з працівником, трудова функція якого передбачає створення об'єкта права інтелектуальної власності, із визначенням усіх майнових та немайнових прав сторін контракту на цей об'єкт.

Саме в період кодифікації пропонується до особливої частини майбутнього Трудового кодексу України внести підрозділ «Правове регулювання прав інтелектуальної власності, що є результатом виконання трудового договору (контракту)». Для цього необхідно вдосконалити і саме законодавство у сфері інтелектуальної власності.

*Лукаш Сергій Станіславович*  
доктор юридичних наук,  
професор, директор Сумської філії  
Харківського національного університету  
внутрішніх справ

## ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ НА СЛУЖБУ В ПОЛІЦІЇ ЯК ОСОБЛИВОГО ВИДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Реформування правоохоронної системи, яке сьогодні відбувається в нашій державі, вимагає вдосконалення всіх аспектів її функціонування. При цьому особливого значення набуває чітка регламентація трудових правовідносин, що виникають між працівниками відповідних правоохоронних структур та їх керівниками. Одним з таких аспектів, що потребує належного правового врегулювання, є укладення контрактів з працівниками поліції.

Трудовим законодавством передбачено, що трудові правовідносини між працівником та роботодавцем регулюються трудовим договором, укладеним між ними. Трудові відносини в

<sup>1</sup> Кононенко Ю. С. Суб'єктний склад правовідносин інтелектуальної власності на об'єкт створений у зв'язку з виконанням трудового договору. Ю. С. Кононенко, О. А. Кульбашна // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://intellect21.edu.ua/> /р=307.

<sup>2</sup> Рудченко І. Правовий режим об'єктів права інтелектуальної власності, створених при виконанні трудового договору / І. Рудченко // Теорія і практика інтелектуальної власності. – № 1. – 2007. – с. 54-64.

органах Національної поліції мають свою специфіку, що обумовлено проходженням працівниками, на яких безпосередньо покладається обов'язок з реалізації правоохоронних функцій, спеціальної служби, яка відповідно до законодавства прирівнюється до військових. Такі правовідносини регулюються як трудовим законодавством, так і іншими спеціальними нормативно-правовими актами. До останніх зокрема відноситься Закон України «Про Національну поліцію», відповідно до якого працівники поліції, на яких безпосередньо покладається виконання правоохоронної функції, проходять службу відповідно до контракту, укладеного між ними та уповноваженими посадовими особами, або згідно наказу про призначення. Контракт на службу в поліції вперше був закріплений у вищевказаному законі як є для нашої держави новим правовим явищем, що обумовлює наявність ряду протиприродних нормативно-правовому регулюванню його укладання.

Відповідно до Кодексу законів про працю України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [1].

Аналіз трудового законодавства дає підстави виділити наступні вимоги до контрактів, а саме:

- укладаються між чітко визначеним колом осіб;
- письмова форма;
- укладається на певний строк;
- визначає права, обов'язки та відповідальність сторін;
- закріплює умови матеріального забезпечення і організації праці працівника;
- містить умови розірвання договору та порядок внесення змін;
- по завершенню трудові правовідносини припиняються, якщо не було укладено нового контракту або його дію не було продовжено у встановленому порядку.

Закон України «Про Національну поліцію» на відміну від Кодексу законів про працю закріпив не всі аспекти, які мають бути відображені в контракті на службу в поліції. Так, з нього вказано, що контракт про проходження служби в поліції – це письмовий договір, який укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами [2]. З даного визначення не зрозуміло, які саме правовідносини регулюються контрактом, які вимоги ставляться до нього та які аспекти мають бути обов'язково закріплені в ньому.

Проаналізувавши Закон України «Про Національну поліцію» можна побачити, що він визначає лише строк, на який може укладатися контракт, та осіб, уповноважених його заключати. Так, відповідно до статті 63 вказаного нормативно-правового акта контракт про проходження служби в поліції укладається на такі строки: 1) з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, – одноразово строком на два роки без права продовження; 2) з громадянами, які зараховані до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, – на час навчання; 3) з заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, науково-дослідних установах, вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та керівниками структурних підрозділів зазначених органів, закладів та установ – на термін три роки з правом продовження контракту на той самий термін; 4) з заступниками керівників поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установах, ректоратах (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками – строком на чотири роки з

правом продовження контракту одноразово строком до чотирьох років; 5) з керівником поліції – строком на п'ять років з правом продовження контракту одноразово строком до п'яти років [3].

Крім того, Закон визначає, що право на укладення від імені поліції контракту про проходження служби надається для відповідних категорій осіб: 1) Міністрові внутрішніх справ України; 2) керівнику поліції; 3) керівнику вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських; 4) керівникам територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установах, ректоратах (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняним до них керівникам.

У той же час Законом України «Про Національну поліцію» не врегульовано, які саме права та обов'язки мають бути визначені в контракті, міри відповідальності сторін за договором, умови матеріального забезпечення поліцейського, особливості організації праці та умови розірвання чи внесення змін до договору. Не закріплені дані питання і в Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції, затвердженому Наказом МВС України від 02.02.2017 № 89.

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що законодавство, яке регулює укладання контракту на службу в поліції потребує доопрацювання в напрямку усунення прогалин, пов'язаних з необхідністю визначення основних елементів контракту, а саме: прав, обов'язків та відповідальності сторін; умов матеріального забезпечення і організації праці працівника поліції; умов розірвання договору та порядку внесення змін. Крім того, потребує доопрацювання процедура укладання контракту на службу в поліції. Зокрема необхідно визначити строк, протягом якого посадова особа повинна заключити контракт після прийняття відповідного рішення, а також порядок внесення змін та доповнень до контракту та можливість його дострокового припинення.

*Малюга Леся Юрївна  
кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
юридичного факультета  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

## ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС<sup>4</sup>, а також ухвалення інших документів, які визначають правові засади співпраці організації з нашою державою, створили належні передумови для гармонізації українського законодавства з правом Євросоюзу та передбачило обов'язок імплементувати близько 350 європейських актів до 2025 року. У «Словнику термінів» поняття із міжнародного та європейського права», виданому Інститутом законодавства Верховної Ради України, поняття «гармонізація законодавства» визначається як приведення законодавства держав-членів та країн – не членів у відповідність до вимог Європейського Союзу на підставі правових актів організації. Цей процес може відбуватися у формі адаптації законодавства, імплементації положень, стандартизації норм тощо.<sup>5</sup> З огляду на це, створення єдиних правових умов для суб'єктів співробітництва України та ЄС, визначення

<sup>4</sup> Про Національну поліцію: Закон від 02.07.2015 № 580-VIII// Відомості Верховної Ради (ВВР) – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.

<sup>5</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Текст] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011)

<sup>6</sup> Адаптованість. Словник термінів і понять з міжнародного та європейського права. – К., 2005. – 160 с.

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/%D0%BA%D0%B7%D0%BF%D0%BF>

<sup>2</sup> Про Національну поліцію: Закон від 02.07.2015 № 580-VIII// Відомості Верховної Ради (ВВР) – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.