

носин, що склалися між ними у попередніх договірних відносинах. Безпосередньо в договорі така практика не фіксується, але припускається як така через відсутність заперечень з цього приводу.

Отже, якщо змоделювати логічний ланцюг рівнів правового регулювання договірних відносин, то отримаємо таку послідовність: на першому місці – імперативні норми, що визначають взаємовідносини між учасниками; на другому – умови договору, визначені за домовленістю між сторонами; на третьому місці – диспозитивні норми, що діють у тому випадку, коли сторони своєю домовленістю не встановлять інший порядок або взагалі не виключать дію норми. І тільки за відсутності названих трьох рівнів правового регулювання до відносин сторін можуть застосовуватися звичай ділового обороту.

Зважаючи на вищенаведене, слід констатувати, що на сучасному етапі розвитку правової думки та підходів до правового регулювання цивільних відносин відбувається звуження сфери дії звичасового права на користь закону та договору, що дозволяє стверджувати про його трансформацію у додаткове (в порівнянні з іншими) джерело права, оскільки можливість його застосування напряду залежить від наявності законодавчих норм або ж умов договору.

І. П. Жигалкін,

доцент кафедри цивільного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кандидат юридичних наук

ДО ПИТАННЯ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ – АВТОРІВ ВИНАХОДІВ, КОРИСНИХ МОДЕЛЕЙ, ПРОМИСЛОВИХ ЗРАЗКІВ І РАЦІОНАЛІЗАТОРСЬКИХ ПРОПОЗИЦІЙ

Перехід до нових моделей господарювання, заснованих на ринкових засадах, демократизація усіх сфер буття (в тому числі і взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та державою), прагнення України інтегруватися до світової спільноти ставить на порядок денний питання щодо реформи трудового законодавства, яке б відповідало міжнародним стандартам і зазначало надійні механізми захисту прав і свобод працівників. Проблематика складних питань новітніх форм залучення до праці в умовах інноваційного розвитку країни (при яких значною мірою використовуються інтелектуальні напрацювання і здобутки працівників), перехід до сучасних економічних укладів ставить на порядок денний питання щодо визначення правових і матеріальних гарантій для працівників – авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій.

В умовах інноваційного розвитку актуальним є питання щодо сплати винагороди та визнання права інтелектуальної власності на винахід, корисну модель і раціоналізаторську пропозицію, які створюються працівником під час виконання ним своїх обов'язків є надзвичайно актуальною.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства виникає необхідність обґрунтування і формування знань, розробки та напрацювання теоретичних досліджень, що стосуються правової дійсності у сфері праці, чіткого визначення предмету трудового права, окреслення та правового закріплення інтересів суб'єктів зазначеної галузі, суттєвого оновлення та кодифікації трудового законодавства. В процесі запровадження ринкових засад в економіці держави виникає немало складних проблем, пов'язаних з правовим регулюванням суспільних відносин, у тому числі проблем власності, організаційно-правових форм підприємництва, інвестиційної діяльності, використання прибутку підприємства, відносин в податковій сфері тощо. Безумовно, це надзвичайно важливі елементи ринкової економіки. Разом з тим ринок не може існувати без такого сегменту, як ринок праці, а ринкова економіка – без застосування цієї праці. Все інше залежить і є похідним від дієвих механізмів такого застосування.

Зазначені завдання неможливо визначити без чіткого уявлення про сферу дії трудового права, та без конкретного визначення місця і ролі відносин, які виникають в процесі створення працівником інноваційного продукту під час виконання ним своїх обов'язків, оскільки в процесі застосування новітніх форм залучення до праці на підставі нестандартних трудових договорів (наприклад, створення комп'ютерних програм).

Це пов'язано насамперед з тим курсом розвитку, який намічений нашою державою, курс на побудову демократичної соціальної, правової держави, реформами в правовій та соціальній сфері без яких неможливе подальше просування. З кожним кроком виникає все більше суперечок, протиріч та непорозумінь з питань суспільного життя, адже відсутність єдиного розуміння того чи іншого державно-правового явища гальмують розвиток усєї держави в цілому. Сукупність усіх цих негараздів стають важким тягарем для юридичної науки, яка повинна забезпечувати потреби громадського життя. Особливо зазначена проблематика боляче віддзеркалюється в правовому регулюванні відносин у сфері інтелектуальної власності працівників, надійному захисті їх прав та інтересів у зазначеній царині.

Наявність різних видів власності, підприємств, розвиток підприємництва сприяють активізації правотворчості у сфері праці., що, свою чергу, впливає на становище працівників, які не меншою мірою причетні до створення матеріальних і духовних благ. Зміни в соціальних та економічних відносинах змінюють і саме трудове право. Успішну економічну політику, направлену на розвиток

виробництва, можливо проводити тільки у стабільній економіці. А тому в умовах нової економічної політики не можна ігнорувати зміни у правовому регулюванні трудових відносин. Зміни у трудовому законодавстві мають ґрунтуватися на комплексному науковому підході, що враховуватиме потреби практики, але базуватиметься на сучасних досягненнях економічних і юридичних наук, зокрема трудового права. Відсутність чіткого правового регулювання праці призводить до соціальної напруги, створює додаткові передумови для нестабільності трудових відносин. Незахищеність працівника законом, невизначеність його правового становища не сприяє зацікавленості в результатах праці і стабільності трудових відносин, породжує негативне ставлення до виробничого середовища, знижує соціальну цінність праці.

Перехід до ринкової економіки, здійснення суб'єктами господарської діяльності на підставі інноваційних підходів та застосування сучасних технологій ставить на порядок денний питання вдосконалення норм щодо права інтелектуальної власності в тому числі і у сфері охорони інтелектуальної власності працівників. Право інтелектуальної власності завжди привертало і привертає увагу науковців, практиків у різних аспектах, в тому числі і в порядку отримання винагороди працівником за винахід, корисну модель, промисловий зразок, обґрунтовану і запропоновану раціоналізаторську пропозицію. При цьому важливо врахувати інтереси як працівника, так і роботодавця.

Слід зазначити, що ст. 126 Кодексу Законів про працю (КЗпП) закріплює, що за працівниками – авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації.

При впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи. Разом з тим законодавство про працю не дає відповіді на питання щодо прав на інтелектуальну власність працівника та роботодавця. Окремі відповіді на цю проблематику можна знайти в цивільному законодавстві. Так, наприклад, Цивільний кодекс України (ЦКУ) в ст. 483 закріплює положення, що суб'єктами права інтелектуальної власності на раціоналізаторську пропозицію є її автор та юридична особа, якій ця пропозиція подана. Таким чином і працівник (який обґрунтував, розробив і вніс раціоналізаторську пропозицію), і роботодавець (юридична особа) має певні права щодо використання внесеної раціоналізаторської пропозиції.

В свою чергу відповідно до ст. 484 встановлюються певні права суб'єктів права інтелектуальної власності на раціоналізаторську пропозицію, згідно з якими автор раціоналізаторської пропозиції має право на добросовісне заохочення від юридичної особи, якій ця пропозиція подана.

Юридична особа, яка визнала пропозицію раціоналізаторською, має право на використання цієї пропозиції у будь-якому обсязі. Виходячи з зазначеного можна зробити висновок, що розпорядження поданою раціоналізаторською пропозицією здійснюється вищевказаними суб'єктами спільно, якщо інший порядок вони не визначили у договорі.

При здійсненні господарської діяльності виникають певні складнощі коли одна юридична особа (наприклад, приватне підприємство) має намір продати чи передати на інших умовах державному підприємству (яке має свій відомчий інститут в проектах якого запропонована раціоналізаторська пропозиція може бути використана) свою науково-технічну розробку у вигляді раціоналізаторської пропозиції (наприклад з питань економії та збереження енергоресурсів на об'єктах цього державного підприємства). Дуже важливо чітко визначити тип договору, який допоможе захистити авторське право і врахувати авторську винагороду з кількістю об'єктів впровадження раціоналізаторської пропозиції.

Стаття 1107 ЦКУ регламентує та визначає види договорів щодо розпорядження майновими правами інтелектуальної власності. Таким чином у разі передачі прав на раціоналізаторську пропозицію (тобто на розпорядження майновими правами інтелектуальної власності) третій особі (в даному випадку відомчому інституту) може бути укладений ліцензійний договір або договір про передавання виключних майнових прав інтелектуальної власності. Слід зазначити, що договір про передавання виключних майнових прав інтелектуальної власності передбачає передачу прав у власність на безоплатній основі. За ліцензійним договором одна сторона (ліцензіар) надає другій стороні (ліцензіату) дозвіл на використання об'єкта права інтелектуальної власності (ліцензію) на умовах, визначених за взаємною згодою сторін з урахуванням вимог діючого законодавства.

При цьому у цьому договорі можна передбачити можливість укладення субліцензійного договору, за яким ліцензіат надає іншій особі (субліцензіату) субліцензію на використання об'єкта права інтелектуальної власності. У цьому разі відповідальність перед ліцензіаром за дії субліцензіата несе ліцензіат, якщо інше не встановлено ліцензійним договором. Ліцензійний договір передбачає передачу в користування об'єкта інтелектуальної власності на певний строк. При цьому є можливість врахувати авторську винагороду з кількістю об'єктів впровадження раціоналізаторської пропозиції. Відповідно до статті 627 та статті 6 ЦКУ сторони є вільними в укладенні договору, виборі контрагента та визначенні умов договору з урахуванням вимог цивільного законодавства, звичаїв

ділового обороту, вимог розумності та справедливості. Зазначені положення стосуються і авторської винагороди. Також слід діяти на підставі принципів, які викладені в ст. 3 ЦКУ, а саме: неприпустимість свавільного втручання у сферу особистого життя людини; неприпустимість позбавлення права власності, крім випадків, встановлених Конституцією України та законами України; свобода договору; свобода підприємницької діяльності, яка не заборонена законом; судовий захист цивільного права та інтересу; справедливість, добросовісність та розумність.

Дуже важливим є питання щодо способу за допомогою якого будуть встановлюватись кожний факт використання раціоналізаторської пропозиції шляхом складання в кожних конкретних випадках акту використання інтелектуальної власності. Такий механізм (та форма відповідного акту) затверджені наказом Державного комітету статистики України від 10.08.2004 N469 «Про затвердження форм первинної облікової документації з обліку об'єктів права інтелектуальної власності (винаходів, корисних моделей, промислових зразків, компонувань (топографій) інтегральних мікросхем і раціоналізаторських пропозицій) та Інструкції щодо їх заповнення».

Заява про раціоналізаторську пропозицію подається письмово підприємству, діяльність якого стосується пропозиція. Рішення про визнання пропозиції раціоналізаторською або про її відхилення повинно бути прийняте в місячний строк з дня надходження заяви про раціоналізаторську пропозицію. Порядок розгляду заяви про раціоналізаторську пропозицію, а також прийняття щодо неї рішення встановлюється підприємством. Судова практика виходить з того, що сторони можуть використовувати і інший спосіб встановлення факту використання раціоналізаторської пропозиції. При цьому головне, щоб він був визначений в договорі, про що йде мова у листі Вищого господарського суду України №01-8/844 від 17.04.2006 «Про практику застосування господарськими судами законодавства про захист прав на промисловий зразок та прав на раціоналізаторську пропозицію (за матеріалами справ, розглянутих у касаційному порядку Вищим господарським судом України)». У вирішенні спору про стягнення винагороди за впровадження раціоналізаторської пропозиції необхідно з'ясувати фактичні дані щодо використання відповідачем раціоналізаторської пропозиції позивача та наявності економічного ефекту такого використання. Необхідно підкреслити, що раціоналізаторські пропозиції до кола об'єктів охорони промислової власності не включено, оскільки пунктом 2 статті 1 Паризької Конвенції про охорону промислової власності від 20.03.1883 р. вичерпно визначено коло об'єктів охорони промислової власності, до яких віднесено патенти на винаходи, корисні моделі, промислові зразки, товарні знаки, знаки обслуговування, фірмові найменування та вказівки про походження чи найменування місця походження, а також припинення недобросовісної конкуренції.

За загальним правилом право на одержання патенту має автор-працівник, що закріплено у ст. 7 Закону України «Про охорону прав на промислові зразки». У свою чергу ст. 8 закріплює, що право на одержання патенту має роботодавець, якщо промисловий зразок створено у зв'язку з виконанням службових обов'язків чи доручення роботодавця, за умови, що трудовим договором (контрактом) не передбачено інше. Роботодавець повинен укласти письмовий договір з автором і за його умовами видати винагороду автору відповідно до економічної цінності промислового зразка та іншої вигоди, одержаної роботодавцем від промислового зразка. Приблизно такі ж правила встановлені в ст. 9 Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі».

Ю. Ю. Івчук,

доцент кафедри правознавства Східно-українського національного університету ім. В. Даля, кандидат юридичних наук

ОКРЕМІ ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПУБЛІЧНИХ І ПРИВАТНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Враховуючи розвиток демократичних засад та визнанням людини найвищою соціальною цінністю дедалі більше галузей права починають поєднувати в собі приватні та публічні засади. Особливо це знаходить свій прояв в правовому регулюванні у сфері праці. Будь-яка норма права може бути використана для реалізації інтересу як приватного так і публічного інтересу. Само ж право містить цілий набір засобів, які є різноманітними та специфічними стосовно до відображення як приватних так і для публічних інтересів. Дані засоби будуть давати позитивний результат тільки при їх системному застосуванні, поєднанні один з одним. На мій погляд, соціальне партнерство в трудовому праві є яскравим прикладом, де поєднуються публічні та приватні інтереси шляхом проведення переговорів з укладення соціально-партнерських угод на державному, галузевому та регіональному рівні, колективних договорів на виробничому рівні, вироблення узгоджених позицій, проведення примирних процедур тощо. Певні зміни політичного та соціального характеру, що проходять останніми роками в Україні, зумовили розширення сфери договірного регулювання настільки, що класичні інструменти приватного права, яким є договір, проникли навіть у сферу публічного права, що дає більш ефективно вирішувати поставлені завдання у відносинах з управління. Тому прийшов час розглядати управління не тільки як вплив, дію, але й як взаємодію. Дійсно, те, що в один історич-