



ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПРАВОВОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ СЛУЖБОВОГО ТВОРУ

Анна Штефан

*доктор юридичних наук, старший дослідник,
завідувач відділу авторського права і суміжних прав
НДІ інтелектуальної власності НАПрН України
ORCID: 0000-0003-2382-4849*

У статті розглянуто сутність службового твору з позиції умов, яким він має задовольняти: 1) створення в рамках трудових відносин; 2) належність обов'язку створювати твори певного виду до трудових обов'язків працівника; 3) створення твору внаслідок виконання працівником своїх трудових обов'язків. Досліджено питання документального закріплення обов'язку працівника створювати службові твори, можливості визнання службовим твором, що був створений додатково при виконанні працівником іншої роботи, а також твору, створення якого не належить до обов'язків працівника за трудовим договором, проте не суперечить його трудовій функції.

Ключові слова: службовий твір, трудова функція, авторське право, інтелектуальна власність

Постановка проблеми. Значна кількість об'єктів авторського права створюється внаслідок виконання їх авторами своїх трудових обов'язків, а тому такі об'єкти є службовими творами. Кваліфікація твору як службового зумовлює визначення суб'єкта майнових прав на такий твір з усіма відповідними наслідками, що має велике значення для правозастосовної практики. Водночас здійснення такої кваліфікації ґрунтується на теоретичному розумінні сутності службового твору та ознак, які дозволяють відмежувати його від творів, що не належать до службових, тому ця проблематика має комплексний характер.

Термін «службовий твір» та його дефініція були закріплені на законодавчому рівні у 2001 році. Первинна редакція Закону України «Про авторське право і суміжні права» 1993 року [1] таким терміном не оперувала, у ст. 20 йшлося про твір, створений за договором з автором, який працює за наймом, однак які-небудь характеристики такого твору не наводилися. З викладенням Закону у новій редакції 2001 року [2] у ст. 1 було включено термін «службовий твір» та визначено його як такий, що створений автором у порядку виконання службових обов'язків відповідно до службового завдання чи трудового договору (контракту) між ним і роботодавцем. Це тлумачення проіснувало до 01 січня 2023 року, коли набрав чинності новий Закон України «Про авторське право і суміжні права» 2022 року [3], котрим у п. 55 ч. 1 ст. 1 запропоновано оновлену дефініцію службового твору: це твір, створений у зв'язку з виконанням обов'язків за трудовим договором (конт-

рактором). Нове визначення є лаконічнішим та ближчим до формулювання, вжитого у ст. 429 Цивільного кодексу України [4] (у подальшому – ЦК), яка регламентує права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору (контракту). Водночас привертає увагу, що категорія службового завдання як підстави створення службового твору у законодавстві більше не вживається, у зв'язку з чим може поставати питання, якими документами повинен оформлюватися трудовий обов'язок працівника створювати службові твори. Окрім того, у 2022 році у Кодекс законів про працю України [5] (у подальшому КЗпП) було введено поняття трудової функції, що породжує питання про співвідношення трудових обов'язків і трудової функції працівника у контексті створення ним службових творів. Таким чином, для розуміння сутності службового твору важливо встановити, на яких підставах та в якому порядку він може створюватися, що дозволить обґрунтувати критерії кваліфікації твору як службового.

Літературний огляд. Визначенню поняття та ознак службового об'єкта права інтелектуальної власності або безпосередньо службового твору присвячені праці багатьох вітчизняних науковців, серед яких Т. М. Вахонєва, С. В. Вишновецька, Р. О. Денисова, С. В. Корновенко, О. А. Кульбашна, Ю. В. Осипова, О. С. Парамонова, Н. І. Рязанова, О. О. Штефан. Наукові розробки цих та інших авторів супроводжуються різними висновками щодо суті службових творів та порядку їх створення, що буде детально розглянуто нижче. Відсутність єдиного підходу до вирішення цих питань зумовлює необхідність їх наукового аналізу з урахуванням змін, що відбулися у 2022-2023 роках у вітчизняному правовому регулюванні.

Мета дослідження у статті полягає у наданні комплексної теоретичної характеристики службового твору та визначення критеріїв, за якими твір може кваліфікуватися як службовий.

Виклад основного матеріалу. Службовий твір як такий, що створюється у зв'язку з виконанням обов'язків за трудовим договором (контрактом), завжди обумовлений трудовими відносинами між автором і роботодавцем. Трудовий характер відносин визначається працевлаштуванням автора шляхом укладення трудового договору (контракту) з юридичною або фізичною особою про роботу автора у такої особи, а створення службового твору відбувається у період існування трудових відносин. Якщо твір створюється у будь-яких інших відносинах, це не дозволяє розглядати його як службовий. Зокрема, фізична особа-підприємець може укласти з юридичною особою договір про надання послуг і взяти на себе зобов'язання створити певний твір, однак відсутність трудових відносин між сторонами договору унеможливує кваліфікацію цього твору як службового. Не належить до службового і твір, котрий існував до моменту укладення трудового договору між автором і роботодавцем. Отже, першою визначальною ознакою службового твору є його створення виключно в рамках трудових відносин.

Для визнання твору службовим не має значення, чи є автор штатним працівником, чи працює за сумісництвом. У цьому контексті висловлено сумнів, що «твори позаштатних авторів навряд чи можна віднести до категорії службових» [6, 164], однак КЗпП у ч. 2 ст. 21 безпосередньо визначає, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Для кваліфікації твору як службового не вимагається, щоб трудова діяльність автора здійснювалася виключно на повну ставку у штаті підприємства, важливим є лише те, що створення твору обумовлюється трудовими відносинами між автором і роботодавцем.

Факту працевлаштування автора ще недостатньо для того, щоб створювані ним об'єкти вважалися службовими творами, необхідно, щоб створення творів певного виду належало до трудових обов'язків працівника. Поняття трудових обов'язків у законодавстві про працю не міститься, натомість віднедавна КЗпП у ч. 2 ст. 4-1 оперує тер-

міном «трудова функція», якою є інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання. У п. 1 ч. 1 ст. 29 КЗпП трудова функція, яку зобов'язаний виконувати працівник, тлумачиться як посада працівника та перелік його посадових обов'язків. Не вдаючись до аналізу відмінностей у цих положеннях, слід зауважити, що в обох випадках трудова функція окреслює роботу, виконання якої очікується від працівника; це сукупність дій, здійснення яких покладається на працівника і може зумовлюватися наявністю у нього певної спеціальності, кваліфікації, досвіду роботи, які потребуються для зайняття відповідної посади. Відповідно, створення службового твору повинно передбачатися в рамках трудової функції працівника як його трудовий обов'язок.

Документальне закріплення цього обов'язку визначається у доктрині по-різному: деякі дослідники вважають, що твір є службовим лише тоді, коли зобов'язання з його створення передбачається трудовим договором [7, 32]; інші учені розглядають створення службового твору як результат виконання службового завдання, дорученого працівникові у межах встановленої для нього трудової функції [8, 240; 9, 55]; також висловлено думку, що створення конкретного виду твору повинно передбачатися посадовою інструкцією працівника і здійснюється на підставі службового завдання або трудового договору [10, 162]. Кожна з цих точок зору по-своєму вірна і може бути реалізована на практиці.

Не дивлячись на те, що норми чинного законодавства пов'язують службовий твір з виконанням трудового договору (обов'язків за трудовим договором), це не слід тлумачити як те, що обов'язок зі створення службових творів повинен передбачатися виключно трудовим договором. Трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати певну роботу, а роботодавець — забезпечити працівнику умови праці, необхідні для виконання цієї роботи, та виплачувати заробітну плату (ч. 1 ст. 21 КЗпП). Створення службових творів зазвичай фіксується у трудовому договорі тоді, коли це є основною функцією працівника і здійснюється ним на постійній основі, проте закон не обмежує можливість конкретизації трудових обов'язків працівника в інших документах: ч. 3 ст. 29 КЗпП безпосередньо встановлює, що положення про права та обов'язки працівника можуть включатися також у накази, розпорядження та іншу документацію роботодавця.

Нерідко трудовий договір містить визначення посади працівника, основну спрямованість його роботи і формулювання, що працівник виконує обов'язки, передбачені посадовою інструкцією, наказами, розпорядженнями та іншими локальними нормативними актами роботодавця, а конкретизація виконуваних працівником функцій має місце у посадовій інструкції. Посадова інструкція – це локальний нормативно-правовий акт, який відображає трудову функцію у межах певної посади у вигляді переліку дій, виконання яких покладається на працівника. Цей перелік може містити створення службових творів певного виду, а за потреби – також загальну характеристику таких творів, зокрема, їх жанр, обсяг, призначення. Однак від юридичних осіб приватного права та фізичних осіб-підприємців обов'язкова наявність посадових інструкцій законом не вимагається, а тому коли трудовий договір визначає трудову функцію працівника в узагальненому вигляді, створення конкретного службового твору може покладатися на працівника на підставі окремого наказу, розпорядження, службового завдання. Цим документом роботодавець доручає працівнику створити твір з певними характеристиками та, як правило, у певний строк. Проте таке доручення може видаватися і тоді, коли створення певних видів творів покладається на працівника трудовим договором та/або посадовою інструкцією, а окремий акт роботодавця містить вимоги до кожного окремого твору. У деяких сферах діяльності створення службових творів може оформлюватися й іншими документами, зокрема, посадові інструкції науково-педагогічних працівників передбачають обов'язок зі створення певних творів, а їх конкретні види, кількість та тематика

визначається у щорічному індивідуальному плані кожного працівника. Тому для визнання твору службовим необхідна наявність документу, у якому встановлюється обов'язок працівника створювати певні твори, однак вибір виду цього документа покладатиметься на розсуд роботодавця.

Інтересам обох сторін найбільшою мірою відповідає оформлення службових завдань чи індивідуальних планів працівника із зазначенням, які саме твори повинні створюватися в рамках виконання його трудової функції у певний період. Це дозволяє запобігти потенційним спорам, а у разі виникнення правового конфлікту — визначити, чи є певний твір службовим. На практиці дуже поширеним є використання мережевих систем (програм) управління проектами, у яких керівники розподіляють завдання між працівниками. Для того щоб доручення створити службовий твір, надане працівнику у такій системі (програмі), прирівнювалося до службового завдання чи іншого нормативно-правового акту підприємства, можна порекомендувати роботодавцям видати наказ про використання певної програми або системи для організації роботи на підприємстві, встановити обов'язковість виконання працівником завдань, визначених роботодавцем у цій програмі (системі), розробити механізм підтвердження працівником, що кожне окреме завдання ним отримане, та підтвердження роботодавцем факту виконання цього завдання.

Наявність трудових відносин між автором і роботодавцем та закріплення за автором обов'язку створювати службові твори виступають лише передумовами їх створення. Остаточна кваліфікація результату творчої діяльності працівника як службового твору здійснюється за умови, що створення цього твору є наслідком виконанням працівником своїх трудових обов'язків. Роботодавець не може претендувати на набуття майнових авторських прав на твори, створені працівником за власною ініціативою, навіть якщо створення творів цього ж виду становить основу трудової функції працівника [11, 29]. У законодавстві не випадково підкреслюється, що службовий характер має лише твір, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, а не будь-який твір, котрий в принципі може бути створений працівником; має існувати свого роду причинно-наслідковий зв'язок, за якого результат діяльності у вигляді створеного твору безпосередньо детермінований виконанням трудового обов'язку працівника.

Якщо певний твір був створений працівником додатково при виконанні іншого трудового обов'язку, постає питання, чи може цей твір кваліфікуватися як службовий. Наприклад, дизайнеру було доручено здійснити підбір кольорової гами у певних тонах, а дизайнер окрім оформлення файлу зі зразками кольорів намалював ескіз, у якому ці кольори поєднуються, тобто, результат виходить за межі поставленого завдання. У таких випадках, на думку Н. І. Рязанової, «спрямованість завдання не охоплює створення твору; мета в даному випадку – створення певного технічного результату. За таких умов авторський твір, створений поряд з технічною розробкою, не може бути визнаний службовим» [9, 59]. До протилежних висновків дійшла Ю. В. Осипова, на переконання якої, для віднесення об'єкта до категорії службових творів достатньо, щоб трудова функція працівника передбачала «здійснення інтелектуальної, творчої діяльності, зміст якої може бути й не спрямований на створення конкретних об'єктів права інтелектуальної власності». На прикладі, коли науковому працівнику доручалося надання наукового звіту за результатами проведеного наукового дослідження, а працівник, окрім звіту, створив також наукову статтю, у якій відобразив результати проведеного дослідження, Ю. В. Осиповою зроблено висновок, що формулювання ст. 429 ЦК дозволяє вважати об'єктами, створеними у зв'язку з виконанням трудового договору, не лише звіт, а й статтю [12, 89]. Інше обґрунтування запропонувала Р. О. Денисова: «твір вважається службовим, навіть якщо його створення вийшло за межі службового завдання, але охоплюється колом службових обов'язків працівника. Отже, вирішальним залишається коло службових обов'язків, обумовлене в трудовому договорі» [13, 55].

Видається, що не може бути єдиного загального підходу, яким слід керуватися у таких випадках. Якщо створення службових творів є одним з основних трудових обов'язків працівника, основним очікуваним результатом його трудової діяльності, трудові договори таких працівників часто містять формулювання, що усі твори, створені працівником у робочий час або у зв'язку з виконанням будь-яких доручень роботодавця, є службовими. Тому навіть якщо конкретне завдання роботодавця обмежувалося підготовкою технічного документа, а твір був створений понад це завдання, проте в цілому його створення є закономірним результатом виконання працівником своїх основних обов'язків, такий твір може розглядатися як службовий.

Коли трудова діяльність працівника за певний період передбачала створення лише конкретних творів, усі інші результати його творчої діяльності, одержані у цей період, не можуть автоматично вважатися службовими творами. Такі висновки робляться і в судовій практиці: зокрема, університет перевидав два навчальних посібники, співавтором яких був доцент однієї з кафедр, вважаючи їх службовими творами на тій підставі, що до трудових обов'язків доцента входила розробка навчально-методичних матеріалів з дисциплін кафедри. Однак суд визначив, що індивідуальний план роботи доцента на період, в межах якого ці посібники були представлені та рекомендовані до перевидання, не містив обов'язку створити ці посібники, окреме службове завдання на їх створення доценту не давалося, а встановлення загального обов'язку своєчасно розробляти навчально-методичні матеріали ще не свідчить, що позивачу було надано конкретне службове завдання створити індивідуально визначені твори. Тому суд дійшов висновку, що зазначені твори не є службовими [14]. Окрім того, коли основна трудова діяльність працівника полягає у виконанні якихось інших функцій, а створення службових творів доручається йому лише іноді, у цьому разі службовим буде лише твір, створення якого було безпосередньо покладене на працівника на підставі наказу, розпорядження чи іншого акта роботодавця. Твір, поява якого не була передбачуваною, очікуваною чи принаймні допустимою для роботодавця у певний конкретний період, не може автоматично кваліфікуватися як службовий, навіть якщо він був створений паралельно з виконанням працівником своїх трудових обов'язків.

Слід також розглянути питання, чи може вважатися службовим твір, коли трудова функція працівника не охоплює створення творів певного виду. Наприклад, одним з трудових обов'язків юриста є підготовка аналітичних матеріалів щодо правового регулювання з певних питань. За результатами підготовки такого матеріалу роботодавець може доручити юристу написати статтю на відповідну тему, доповнивши вже здійснену аналітику коментарями, прикладами з правозастосовної практики, статистичними даними тощо з тим, щоб у подальшому розмістити цю статтю на сайті роботодавця. Так само усна консультація з певного питання, яку надає юрист, може бути оформлена ним у вигляді статті за дорученням роботодавця. Створення такої статті частково ґрунтується на результатах виконання трудового обов'язку, а частково є діяльністю за межами трудової функції юриста, проте у цілому не суперечить їй. Якщо здійснення творчої діяльності є логічним продовженням трудової функції працівника, видається, що такий твір може підпадати під категорію службових, однак при цьому повинні додержуватися певні вимоги.

По-перше, потребується згода працівника на створення службового твору, оскільки це є додатковим обов'язком, котрий не доводився до відома працівника при прийнятті його на роботу чи переведенні на цю посаду. Враховуючи, що згідно з ч. 1 ст. 31 КЗпП роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, здійснення працівником будь-яких інших функцій можливе лише у разі його безпосередньої згоди. Відмова працівника від створення службового твору у таких випадках не повинна розглядатися як порушення трудової дисципліни чи неналежне виконання трудового договору. По-друге, створення службового твору має узгоджуватися

з нормуванням тривалості робочого часу. Від працівника не може вимагатися надурочна робота чи її виконання у час відпочинку, а отже, створення службового твору може доручатися працівнику виключно у межах встановлених норм праці.

У доктрині висловлено переконання, що окремою умовою для визнання твору службовим є надання роботодавцем працівнику фінансової, матеріальної чи іншої допомоги, інше сприяння у створенні службового твору [10, 162; 13, 56]. Це твердження доволі дискусійне, оскільки така вимога не висувається законодавством у сфері авторського права. У той час як характерною рисою деяких інших службових об'єктів права інтелектуальної власності, зокрема, винаходів і корисних моделей, є їх створення з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва і обладнання роботодавця (ст. 1 Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» [15]), службовим творам такий порядок створення не властивий. Окрім того, до обов'язків роботодавця не належить сприяння творчій діяльності працівників, яке-небудь заохочення творчості, надання працівникам будь-якої допомоги у зв'язку з їх творчістю. Тому кваліфікація твору як службового не залежить від того, чи здійснював роботодавець яке-небудь сприяння працівнику у створенні службового твору.

Також існує думка, що службовим є твір, при створенні якого «використовуються матеріальні та фінансові ресурси роботодавця. Якщо ж, створюючи твір, працівник використовує власні матеріальні ресурси, то у трудовому договорі чи в окремому договорі між працівником та роботодавцем мають бути урегульовані питання компенсації за використанні працівником власні ресурси» [16, 121]. У цьому підході не враховано, що існують різні форми праці, котрі не обов'язково передбачають забезпечення роботодавцем робочого місця працівника та обладнання цього місця певними засобами. Зокрема, дистанційна робота може виконуватися працівником за місцем його проживання з використанням власних засобів без виплати компенсації за їх використання (ч. 1, 7 ст. 6-1 КЗпП). Створення службових творів на власному комп'ютері та надання їх електронних примірників роботодавцю зазвичай не тягне відшкодування якихось витрат працівника. Також створення твору з використанням ресурсів роботодавця або відшкодування працівнику витрат за використання власних ресурсів не належить до умов визнання твору службовим за законодавством у сфері авторського права.

Отже, службовий твір повинен відповідати лише трьом критеріям:

- 1) створення в рамках трудових відносин;
- 2) належність обов'язку створювати твори певного виду до трудових обов'язків працівника;
- 3) створення твору внаслідок виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Системне застосування цих критеріїв дозволяє відмежувати службовий твір від іншого твору, створеного працівником за власною ініціативою і не у зв'язку із здійсненням трудової діяльності.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє запропонувати таке визначення службового твору: це твір, створення якого є результатом виконання працівником свого трудового обов'язку, котрий встановлюється трудовим договором та/або локальним нормативно-правовим актом роботодавця або добровільно приймається на себе працівником як такий, що узгоджується з його трудовою функцією. Створення службового твору може передбачатися різними документами, включаючи трудовий договір (контракт), посадову інструкцію, наказ, розпорядження, доручення роботодавця. Незалежно від виду такого документу, з його змісту повинен однозначно вбачатися обов'язок працівника створити певний твір, з вищим чи нижчим ступенем конкретизації вимог до твору, а сам твір має виступати результатом виконання цього обов'язку.

Проблематика службових творів не вичерпується питаннями, розглянутими у цій статті. Теоретичний і практичний інтерес становлять також порядок створення службових творів, зокрема, можливість їх створення у вільний від роботи час; співавторство при

створенні службових творів; можливість визнання службовим твором, який не відповідає вимогам роботодавця, викладеним у відповідному документі; особливості реалізації майнових авторських прав на службовий твір при їх спільній належності роботодавцю і працівнику; права роботодавця щодо завершення незавершеного службового твору або внесення змін у службовий твір. Ці та інші аспекти закладають підґрунтя для окремих досліджень, що сприятимуть розвитку науки авторського права та удосконаленню практики створення і використання службових творів.

Перелік використаних джерел / List of references

1. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23 грудня 1993 р. № 3792-XII. ВВР. 1994. № 13. Ст. 64.
Pro avtorske pravo i sumizhni prava: Zakon Ukrainy vid 23 hrudnia 1993 r. № 3792-KhII. VVR. 1994. № 13. St. 64.
2. Про внесення змін до Закону України «Про авторське право і суміжні права»: Закон України від 11 липня 2001 р. № 2627-III. ВВР. 2001. № 43. Ст. 214.
Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy «Pro avtorske pravo i sumizhni prava»: Zakon Ukrainy vid 11 lipnia 2001 r. № 2627-III. VVR. 2001. № 43. St. 214.
3. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 01 грудня 2022 року № 2811-IX. Офіційний вісник України. 2023. № 3. Ст. 196.
Pro avtorske pravo i sumizhni prava: Zakon Ukrainy vid 01 hrudnia 2022 roku № 2811-IX. Ofitsiynyi visnyk Ukrainy. 2023. № 3. St. 196.
4. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. ВВР. 2003. № 40–44. Ст. 356.
Tsyvilnyi kodeks Ukrainy vid 16 sichnia 2003 roku № 435-IV. VVR. 2003. № 40–44. St. 356.
5. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 332-VIII від 10 грудня 1971 року. ВВР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, zatverdzhenyi Zakonom № 332-VIII vid 10 hrudnia 1971 roku. VVR. 1971. Dodatok do № 50. St. 375.
6. Соломчак Х. Б. Цивільно-правові аспекти виконання журналістом у редакції своїх функціональних обов'язків. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2016. № 2. С. 159–169.
Solomchak Kh. B. Tsyvilno-pravovi aspekty vykonannia zhurnalistom u redaktsii svoikh funktsionalnykh oboviazkiv. Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. 2016. № 2. S. 159–169.
7. Судakov В. Розв'язання колізій щодо виникнення виключних майнових прав на об'єкт авторського права, який створено на замовлення роботодавця (службовий твір). Теорія і практика інтелектуальної власності. 2019. № 5. С. 30–38.
Sudakov V. Rozviazannia kolizii shchodo vynyknennia vykliuchnykh mainovykh prav na obiekt avtorskoho prava, yakyi stvoreno na zamovlennia robotodavtsia (sluzhbovyi tvir). Teoriia i praktyka intelektualnoi vlasnosti. 2019. № 5. S. 30–38.
8. Вишневецька С. В. Поняття та критерії службового твору, створеного у зв'язку з виконанням трудового договору. Правова держава. 2017. Вип. 28. С. 234–241.
Vyshnovetska S. V. Poniattia ta kryterii sluzhbovoho tvor, stvorenoho u zviazku z vykonanniam trudovoho dohovoru. Pravova derzhava. 2017. Vyp. 28. S. 234–241.
9. Рязанова Н. І. Службові об'єкти інтелектуальної власності, створені за державні кошти: цивільно-правові аспекти: монографія. Київ: Інтерсервіс, 2016. 172 с.
Riazanova N. I. Sluzhbovi obiekty intelektualnoi vlasnosti, stvoreni za derzhavni koshty: tsyvilno-pravovi aspekty: monohrafiia. Kyiv: Interservis, 2016. 172 s.

10. Вахонєва Т. М. Договірне регулювання створення об'єктів творчості в межах трудових правовідносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Вип. 6(1). С. 161–165.
Vakhonіeva T. M. Dohovirne rehulіuvannіa stvorennіa obіektiv tvorchostі v mezhakh trudovykh pravovіdnosyn. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho unіversytetu. Serіia: Yurydychnі nauky. 2016. Vyp. 6(1). S. 161–165.
11. Штефан А. С. Авторське право і суміжні права: особливості правової охорони, здійснення та захисту: монографія. Київ: НДІ інтелектуальної власності НАПрНУ; Інтерсервіс, 2017. 150 с.
Shtefan A. S. Avtorske pravo і sumizhni prava: osoblyvosti pravovoi okhorony, zdiisnennіa ta zakhystu: monohrafiia. Kyiv: NDI intelektualnoi vlasnosti NAPrNU; Interservis, 2017. 150 s.
12. Осипова Ю. В. Правова охорона об'єктів права інтелектуальної власності, створених у вищих навчальних закладах України: монографія. Київ: Інтерсервіс, 2015. 274 с.
Osyrova Yu. V. Pravova okhorona obіektiv prava intelektualnoi vlasnosti, stvorenykh u vyshchyykh navchalnykh zakladakh Ukrainy: monohrafiia. Kyiv: Interservis, 2015. 274 s.
13. Денисова Р. О. Авторське право на службові твори. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 115. С. 54–59.
Denysova R. O. Avtorske pravo na sluzhbovi tvory. Problemy zakonnosti. 2011. Vyp. 115. S. 54–59.
14. Рішення Приморського районного суду м. Одеси від 04 листопада 2021 р. Справа № 522/20810/19.
Rіshennіa Prymorskoho raionnoho sudu m. Odesy vid 04 lystopada 2021 r. Sprava № 522/20810/19.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101065657> (дата звернення: 10.04.2023).
15. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15 грудня 1993 року № 3687-XII. *ВВР*. 1994. № 7. Ст. 32.
Pro okhoronu prav na vynakhody і korysni modeli: Zakon Ukrainy vid 15 hrudnia 1993 roku № 3687-KhII. VVR. 1994. № 7. St. 32.
16. Дюкареєва-Бержаніна К. Ю. Охорона прав інтелектуальної власності співавторів творів науки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Львів, 2019. 225 с.
Diukariєva-Berzhanіna K. Yu. Okhorona prav intelektualnoi vlasnosti spivavtoriv tvoriv nauky: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.03. Lviv, 2019. 225 s.

Anna Shtefan

Doctor of Legal Sciences/Dr. Habil. (Law), Associate Professor, Head of the Copyright and Related Rights Department of the Intellectual Property Scientific Research Institute of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine

Theoretical and practical aspects of legal qualification of work made for hire

According to Ukrainian law, work made for hire is work created in connection with the performance of duties under an employment agreement (contract). Qualification of work as a work made for hire is based on three criteria.

Firstly, the creation of such a work is always conditioned by the labor relationship between the author and the employer. However, it does not matter whether the author is a full-time employee or a part-time employee.

Secondly, the creation of a certain type of work must fall within the scope of the employee's labor duties. Despite the fact that the provisions of the current legislation link a work made for hire to the fulfillment of a labor contract, this should not be interpreted as meaning that the obligation to create a work made for hire should be provided for exclu-

sively by a labor contract. The obligation to create works made for hire may also be documented in the employee's job description. In addition, a labor contract may provide for this obligation in general terms, and an assignment to create specific works may be given by order, job assignment, or other acts of the employer.

Thirdly, the creation of work must be the result of the employee's performance of their labor duties. An employer cannot claim to acquire copyright to works created by an employee on their own initiative even if the creation of works of the same type is the basis of the employee's labor function. The law makes it quite clear that work made for hire is only work created in connection with the performance of a labor contract, and not any work that can in principle be created by an employee; there must be a kind of cause-and-effect relationship where the result of the activity in the form of a created work is directly determined by the performance of the employee's labor duty.

There are no other conditions that must be satisfied in order to recognize a work as a work made for hire. In particular, it does not matter whether the employer provides the employee with certain financial, material or other assistance in creating a work. The law also does not provide that the material, technical and financial resources of the employer must be used when creating a work made for hire. Therefore, work made for hire must meet only the three criteria mentioned above without any additional conditions or requirements.

Keywords: work made for hire, labor function, copyright, intellectual property

Подано / Submitted: 23.05.2023

Прийнято до публікації / Accepted: 30.05.2023