

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗПОРЯДЖАННЯ ПРАВАМИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ НА СЛУЖБОВІ ВИНАХОДИ. ДОСВІД ІНОЗЕМНИХ КРАЇН

LEGISLATIVE REGULATION ORDER OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS ON THE ON-DUTY INVENTION. EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES

Дмитришин В.С.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри інтелектуальної власності

ВСП «Інститут інтелектуальної власності

Національного університету «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена розгляду, аналізу та порівнянню нормативно-правового регулювання процесу розпоряджання правами інтелектуальної власності на об'єкти, створені авторами під час виконання службових обов'язків, законодавством деяких зарубіжних країн.

Ключові слова: службові об'єкти права інтелектуальної власності, службові винаходи, майнові права інтелектуальної власності, розпоряджання правами інтелектуальної власності.

Статья посвящена рассмотрению, анализу и сравнению нормативно-правового регулирования процесса распоряжения правами интеллектуальной собственности на объекты, созданные авторами при выполнении служебных обязанностей, законодательством некоторых зарубежных стран.

Ключевые слова: служебные объекты интеллектуальной собственности, служебные изобретения, имущественные права интеллектуальной собственности, распоряжения правами интеллектуальной собственности.

The article is devoted to the consideration, analysis and comparison of legal regulation of the disposal of intellectual property rights on the objects created by the authors in the performance of official duties, the laws of some foreign countries.

Key words: on-duty intellectual property rights, on-duty inventions, intellectual property rights, intellectual property rights order.

Постановка проблеми. Останнім часом питання про розподіл майнових прав на об'єкти інтелектуальної власності, створені авторами в порядку виконання їх службових обов'язків, набуло надзвичайно актуального звучання. В нашій державі, на жаль, це питання значно ускладнюється ще й тією обставиною, що розподіл майнових прав щодо такого виду об'єктів, порядок виплати авторської винагороди, способи вирішення суперечок та інші важливі аспекти таких суспільних відносин повно та ретельно не врегульовані на нормативному рівні.

Стан дослідження. В фаховому середовищі точиться жвава дискусія щодо доцільності врегулювання окремих законами питання раціоналізаторських пропозицій, наукових відкриттів, ноу-хау та, звичайно, службових винаходів. Проте до практичного вирішення цих питань ні у законодавців, ні у профільних органів виконавчої влади руки поки що «не дійшли». Але, на нашу думку, законодавче врегулювання таких відносин – лише питання часу, і тому є доцільність та необхідність звернутись до іноземного досвіду регулювання питань, пов'язаних зі створенням та подальшим розпоряджанням правами на службові винаходи.

Виклад основного матеріалу. Якщо звернутись до досвіду наших найближчих сусідів, то можна констатувати, що у більшості країн, що виникли на території колишнього Радянського Союзу, право на службовий винахід, корисну модель та промисловий зразок апріорі належить роботодавцю [1]. В цілому – це деяким чином атавізм радянської правової системи,

при якій усі майнові права інтелектуальної власності де-факто належали державі. Хоча, з іншого боку, такий підхід на деякому історичному етапі розвитку держави може бути цілком виправданим з урахуванням інтересів суспільства в цілому.

Що стосується загальних підходів, то законодавство іноземних країн про службові об'єкти права інтелектуальної власності, класифікуючи за моделлю економічних відносин та джерел права, досить умовно можна розділити на три великі групи:

1) країни, де на нормативному рівні питання про службові винаходи врегульоване спеціальними законами (Франція, Німеччина, Скандинавські країни);

2) країни, в яких питання службових творів міститься в спеціальних патентних законах, в яких наявні окремі статті чи розділи (до цієї категорії належить більшість країн);

3) країни, в яких ці питання регулюються нормами загального цивільного та трудового права та трудовими договорами (США, Нова Зеландія, Ірландія та інші).

Розгляд конкретних правових позицій деяких іноземних країн доцільно, на нашу думку, почати з законодавства Сполучених Штатів Америки, патентне (та й інше) законодавство яких специфічне, крім інших аспектів, ще й багаторівневістю. В цій країні паралельно діє спеціальне федеральне законодавство, законодавство окремих штатів та судовими прецедентами. В главі 18 патентного Закону США [2] мова йде про права на об'єкти, створені за сприяння федерального уряду на малих підприємствах та в не-

комерційних організаціях. Закон містить таку норму, що стосується прав винахідників: кожна угода між федеральним урядом та некомерційною організацією повинна включати в себе вимогу про розподіл прибутків між підрядником та винахідником. Власне, передбачається договірна конструкція розпорядження правами.

На рівні окремих штатів (наприклад, штати Вашингтон, Іллінойс, Каліфорнія, Мінесота та Північна Кароліна) діють закони, в яких передбачається, на які винаходи роботодавець може претендувати за умовами трудового договору. Проте в цих актах нормативно не закріплено права робітника-винахідника на винагороду за службовий винахід.

Прецедентна судова практика є досить однакітною, і при винесенні рішень виходить з таких загальних підходів:

1. Права на винахід належить роботодавцю, якщо між робітником та роботодавцем була укладена угода стосовно долі винаходу, та в цій угоді:

а) прямо вказано про передачу працівником роботодавцю прав на створений ним об'єкт права інтелектуальної власності;

б) створення об'єкту права інтелектуальної власності безпосередньо відноситься до виробничих обов'язків робітника, працівник був найнятий на роботу саме з метою створення конкретного винаходу чи роботи над рішенням конкретного технічного завдання.

2. У випадку, якщо угода про належність прав інтелектуальної власності між працівником і роботодавцем не укладалось, то суди виходять з того, що винахід є власністю працівника, особи, яка його створила. Роботодавець має пріоритетне право на отримання простої ліцензії за умови внесення ним відповідного вкладу у створення винаходу. Таким вкладом, цілком логічно, вважається оплата роботодавцем робочого часу робітника (тобто створення винаходу в робочий час) і / або використання працівником в процесі створення винаходу обладнання, ресурсів та матеріалів роботодавця. Необхідно також мати на увазі, що робота, пов'язана з проектуванням, конструюванням чи іншим подібним видом діяльності, розглядається як звичайна робота за наймом, а не окрема робота по створенню винаходів.

Якщо розглядати питання створення об'єктів інтелектуальної власності в процесі проходження працівником державної служби, то це питання регламентується Директивою Президента США № 10096 (15 CFR,389) від 23 січня 1950 р., а також нормативним актом Офісу з технологічної політики США «Загальна патентна політика для внутрішніх прав на винаходи, створених державними службовцями». Згідно зазначених документів винаходи належать державі, якщо вони створені під час роботи; з використанням засобів, що належать державі; при виконанні робіт, безпосередньо пов'язаних з продовженням дій працівника на виконання своїх службових обов'язків. Об'єкт інтелектуальної власності потрапляє під дію зазначених вимог лише за умови, що він був створений працівником, якого прийняли на роботу з тим,

щоб створювати чи вдосконалювати спосіб, обладнання, речовини; проводити наукові дослідження в конкретній області; керувати науковими дослідженнями [3]. Крім того, Меморандум і заява Уряду США від 10 жовтня 1963 р. встановлює, що федеральні відомства і міністерства здійснюють виключні права на винаходи, створені державними службовцями при виконанні службових обов'язків, а також винаходи, створені приватними компаніями при виконанні робіт за контрактами з федеральними міністерствами і відомствами [4].

Взагалі, ведучи мову про правове регулювання, створення та використання службових винаходів в США та вивчаючи національну законодавчу базу з цього питання, не можна не визначити, що США – одна з небагатьох країн, яка надає перевагу найманому винахіднику. Це і не дивно. В процесі укладення будь-яких цивільно-правових угод між працівником та роботодавцем не можна сказати, що ці сторони де-факто є повністю рівноправними. Роботодавець завжди буде «рівнішим», виходячи з економічного становища та стану виробничого підпорядкування йому робітника. Також, враховуючи ресурсне забезпечення, можливості отримання кваліфікованої юридичної допомоги, не можна виключати можливу необ'єктивність судових органів при винесенні рішень, які найчастіше ухвалюються на користь компанії – роботодавця чи замовника. Тому треба констатувати, що хоча сьогодні США і є однією з найбільш розвинутих в індустріальному плані країн, що не може виключати працю винахідників, які працюють за наймом, і пріоритет захисту в якій надається винахіднику, а не роботодавцю, та все ж правове регулювання в цій царині має суттєві прогалини. Так, не акти законодавства, а лише норми загального права, норми контрактного права та прецедентна практика дозволяє винахіднику сподіватися на можливий захист власних патентних прав на створений винахід. Потенційні інноватори та винахідники, яких є велика кількість в цій країні, часто не бажають розкривати інформацію стосовно створення службових винаходів з тим, щоб уникнути подальших проблем, пов'язаних із встановленням та захистом права власності на такі об'єкти.

Це, звичайно, є недоліком в світовій конкурентній економічній боротьбі. І часто Сполучені Штати програють таку високотехнологічну боротьбу державі, яка є одним з флагманів створення та впровадження об'єктів інтелектуальної власності. Мова йде про Японію. Необхідно зазначити, що японський досвід, без перебільшення, є одним з найбільш вдалих прикладів законодавчого регулювання відносин, пов'язаних зі службовими винаходами.

Законодавство Японії про службові винаходи часто наводять в якості антиподу американській практиці. Тут, згідно з пунктом 1 статті 35 Патентного Закону, (Patent Monopoly Act), право на службовий винахід належить робітнику, а роботодавець має право на невиключну ліцензію стосовно такого винаходу [5]. Якщо службовий винахід передається роботодавцю на підставі договору, правил внутріш-

нього розпорядку підприємства чи іншої угоди, то працівник має право на адекватну винагороду.

Але саме в посиланні на «правила внутрішнього трудового розпорядку» і криється головне. Суттєва особливість японського трудового законодавства полягає в тому, що не лише індивідуальні та колективні трудові договори, але й правила внутрішнього розпорядку підприємства лежать в основі обов'язків працівника. Відповідно, правила внутрішнього розпорядку підприємств складають частину трудового договору і пов'язують правовим регулюванням обидві сторони – роботодавця та працівника. І, гадаю, можна з великою долею вірогідності припустити, що правила, які розробляє роботодавець, будуть спрямовані на захист, насамперед, його інтересів та передбачають (за статистикою, приблизно у трьох з чотирьох випадків), що службові винаходи переходили у власність роботодавця. І що є ще цікавого в японському досвіді, що передбачається не лише матеріальна винагорода, а й певне моральне стимулювання винахідницької діяльності. В цій країні за досягнення в науково-технічній області передбачені національні нагороди, які засвідчують заслуги винахідника та новатора перед нацією. Це такі відзнаки, як «медаль з пурпуровою стрічкою» та «медаль з блакитною стрічкою», які, в свою чергу, входять до числа найпрестижніших державних нагород в країні.

Як не згадати в зв'язку з цим почесне звання «Заслужений винахідник СРСР», що присвоювалося Президією Верховної Ради СРСР за поданням Державного комітету СРСР у справах винаходів і відкриттів і Центральної ради Всесоюзного товариства винахідників і раціоналізаторів, авторам винаходів, які відкривали нові напрямки в розвитку техніки і технології [6], та почесне звання «Заслужений винахідник України», яке надається Президентом України авторам впроваджених у галузі економічної, соціально-культурної сфери винаходів, що мають важливе економічне і соціальне значення, а також особам, які мають заслуги у розвитку винахідництва, дизайну та ергономіки. І, можливо, таке стимулювання є не найгіршим способом відзначити заслуги винахідників перед Батьківщиною.

Проте повернемося до законодавства «Країни сонця, що сходить», і розглянемо його в двох ракурсах: статус службових винаходів у відповідності з національним патентним законодавством та статус таких винаходів у відповідності з правилами внутрішнього розпорядку суб'єктів господарювання.

Чинний Патентний Закон Японії № 121 від 1959 року (далі – Закон) дозволяє як фізичним, так і юридичним особам подавати заявки на отримання патентів, хоча винахідниками повинні виступати фізичні особи. Стаття 29 (1) Закону передбачає, що «кожна особа, яка створила винахід, що може знайти своє застосування у виробництві та сприяти подальшому розвитку індустрії, може отримати патент на такий винахід...». В законодавстві Японії здійснено розподіл винаходів на так звані «службові» та «вільні». Стаття 35 (1) Закону визначає, що «винаходами на службі» є винаходи, створені працівниками під час

виконання їх службових обов'язків та що підпадають під основний напрямок діяльності роботодавця. Як «вільні винаходи» визначаються об'єкти, створені також працівниками, але які не підпадають під категорію «службових». Основні принципи, які встановлює законодавство при регулюванні відносин щодо службових винаходів, (стаття 14 Закону), є такі:

1) положення контракту чи правил внутрішнього розпорядку, які наперед передбачають, що роботодавцю повинні бути передані права на винахід, створений працівником у зв'язку з його роботою, є неправомірним, якщо тільки воно не стосується «службових» винаходів;

2) роботодавець має право на ліцензію для використання патенту, отриманого працівником на свій «службовий» винахід, чи отриманого іншою особою, що мала право на отримання патенту на такий винахід;

3) працівник повинен отримати справедливую компенсацією, якщо роботодавцю за законом належить право на отримання патенту на «службовий» винахід свого робітника, чи якщо таке право переходить до роботодавця у відповідності з умовами трудового контракту чи правил внутрішнього розпорядку компанії;

4) якщо роботодавець вже виплатив винагороду працівнику, то суд повинен взяти цей факт до уваги, вирішуючи питання про розмір компенсації, що повинна бути виплачена працівнику за передачу прав на патент.

Що стосується регулювання відносин роботодавця-службовця правилами внутрішнього розпорядку, то основний принцип регулювання таких відносин міститься в статті 623 Цивільного Кодексу Японії, який передбачає, що сутність таких трудових відносин полягає в тому, що одна із сторін бере на себе обов'язок надавати послуги, а інша зобов'язується прийняти такі послуги та виплатити останньому грошову винагороду відповідного розміру [7]. Згідно зі статтею 35 Патентного Закону умови стосовно службових винаходів можуть бути дещо видозмінені трудовими контрактами та правилами внутрішнього розпорядку. Більшість компаній в Японії більше користуються практикою складання правил внутрішнього розпорядку, де передбачається передача працівником патентних прав на створений винахід роботодавцю, аніж використовують стандарти складання трудових договорів. Зміст таких правил внутрішнього розпорядку підприємств та компаній складається у відповідності з Модельними положеннями стосовно службових винаходів, які повинні використовуватися приватними компаніями та були розроблені та затверджені Патентним Офісом 5 грудня 1964 року. У відповідності з цими положеннями на кожному підприємстві чи компанії, що буде керуватися цими правилами, створюється Рада Перегляду службових винаходів, яка й визначає рівень патентоздатності винаходів, тестує на придатність для отримання патенту на ім'я юридичної особи з наступним використанням та застосуванням винаходу в ході виробництва, з метою поглиблення індустріального розвитку країни.

Цим, власне, і забезпечується підтримання розумного балансу між інтересами автора патенту, який створив винахід своєю розумовою працею, та інтересами роботодавця, який вкладає матеріальні ресурси в процесі створення робітником винаходу.

Розглянемо також західноєвропейський досвід законодавчого регулювання питання розподілу майнових прав на службовий винахід на прикладі Німеччини – як країни з найбільш розвиненим в цьому сенсі законодавством. Характерною ознакою законодавства західноєвропейських країн є так звана соціальна спрямованість законодавства в цій царині, яка знаходить свою реалізацію шляхом гарантування винагороди за працю винахідника та забезпечення збалансованого підходу до прав та інтересів сторін таких правовідносин. Основним сенсом правовідносин виступає належність службового винаходу роботодавцю в поєднанні з матеріальним стимулюванням творчої праці співробітника. Що стосується історичних підвалин такого підходу, то вперше ці принципи засади були сформульовані в кінці XIX сторіччя в Австро-Угорській імперії. У статті 5 Патентного Закону від 1897 року визначалось, що договірні та інші положення, які позбавляли службовця-винахідника промислового підприємства розумної долі прибутку, яка отримується чи може бути отримана за умови використання створеного ним винаходу, визнавалися недійсними та незаконними [8].

Зазначені положення набули свого логічного розвитку в законодавстві Німеччини. Так, Постанови від 1942-го, 1943-го та 1944-го років про винаходи службовців і про винагороди за винаходи службовців, хоча й приймалися в досить складний для цієї держави час, проте поглиблювали ці тенденції. Така пильна увага до цього питання зовсім не випадкова. Службові винаходи складають близько 90% відсотків всіх винаходів, що створюються сьогодні в Німеччині. Ця країна є однією з небагатьох, де відносини, пов'язані зі створенням та використанням службових винаходів, регулюються не лише нормативно-правовими актами про захист об'єктів інтелектуальної власності в цілому, але й окремими нормативними документами, присвяченими власне регулюванню питань стосовно службових винаходів.

Закон Німеччини про Службові винаходи, що був прийнятий 25 лютого 1957 року, є досить детальним законодавчим актом (він складається з 49 розділів) та забезпечує формалізацію та максимальну деталізацію правового регулювання питань, пов'язаних зі службовими винаходами, особливо що стосується правовідносин роботодавця з працівником [9]. Зазначений Закон визнає права винахідника, але й забезпечує можливість роботодавця набувати права на винахід свого службовця. Працівник визнається законодавством первісним власником прав на службовий винахід, проте роботодавець на законних підставах може вимагати передачі прав на винахід, створений на його підприємстві, за допомогою його обладнання, за умови сплати працівнику-винахіднику грошової компенсації належного розміру. Навіть у випадках, коли патент видається на ім'я суб'єкта

господарювання, тобто роботодавця, то в патенті, в якості автора (або авторів) зазначається ім'я фізичної особи, оскільки лише людина може бути творцем інтелектуальної власності. Це право є немайновим правом особи та належить до виключних прав автора винаходу, як і право на отримання справедливої матеріальної винагороди [10].

Окрім того, Закон про Службові винаходи також регулює відносини між роботодавцем та працівником не тільки в приватному, а і в державному секторі економіки. Необхідно зазначити, що сучасне патентне право України також перейняло багато позитивних якостей вищезазначеного закону. Так, наприклад, особливістю німецького законодавства є регулювання прав на пропозиції стосовно технічного покращення виробничого процесу. В цьому контексті неможливо не згадати такий об'єкт права інтелектуальної власності, названий вітчизняним цивільним законодавством, як «раціоналізаторська пропозиція».

В залежності від виду винаходу виникають певні права та обов'язки як для службовця, так і для роботодавця, і, що характерно та заслуговує на увагу, ці правовідносини не припиняються у зв'язку з припиненням власне трудових відносин. Як американське та японське законодавство, законодавство Німеччини також поділяє всі службові винаходи на «власне службові» та «вільні» винаходи. Розподіл майнових прав між роботодавцем та працівником здійснюється відповідно до того, чи даний винахід відноситься до категорії «службових», чи «вільних» винаходів, оскільки цей критерій є найголовнішим при визначенні обсягу майнових прав сторін на такий винахід. Визначення «вільного» винаходу зводиться до зазначення, що до цієї групи належать винаходи, які не підпадають під визначення «власне службових». Що стосується «власне службових» винаходів, то Закон від 1957 року не надає автоматично роботодавцю прав інтелектуальної власності на винахід його службовця. Роботодавець може отримати в повному обсязі виключні майнові права (немайнові права неподільно належать авторів) на службовий винахід або може обрати право на отримання невиключної ліцензії. В будь-якому випадку передбачена офіційна процедура, неухильне дотримання якої для отримання патентних прав на винахід може забезпечити роботодавцю право використовувати винахід у виробництві. Працівник, який створив «службовий» винахід, повинен в письмовій формі негайно повідомити про це роботодавця, а роботодавець в 4-місячний термін повинен подати до компетентного державного органу заявку на патент, за умови наявності наміру його отримання. По закінченню зазначеного терміну роботодавець втрачає право претендувати на отримання патенту на винахід, якщо тільки сам винахідник, в письмовій формі, не продовжить для роботодавця цей термін. В іншому випадку, якщо через 4 місяці з дня повідомлення працівником роботодавця про створення винаходу заявка на патент на винахід не подана роботодавцем, право власності на подання заявки на винахід залишається у винахід-

ника. Якщо ж патент роботодавцем було отримано, це автоматично покладає на нього обов'язок виплатити винагороду належного розміру, визначеною за згодою з працівником чи в судовому порядку у випадку отримання невиключної ліцензії, та зазначити в заявці на патент ім'я фізичної особи – винахідника, оскільки немайнові права на винахід за будь-яких обставини будуть належати лише йому.

Що стосується «вільних» винаходів, то винахідник, створивши винахід, який підпадає під цю категорію, повідомляє про це роботодавця у письмовій формі. Останній у тримісячний термін може подати заявку щодо оскарження віднесення винаходу до категорії «вільних», аргументуючи це тим, що його можна використовувати в процесі виробництва. За умови підтримання оскарження роботодавця винахід набуває статусу «власне службового» з усіма вищезазначеними наслідками. В іншому випадку працівнику одноособово належать усі виключні майнові та немайнові права інтелектуальної власності на такий винахід. Такий принциповий підхід до розподілу майнових прав є визначальним для німецького законодавства [11].

Підсумовуючи викладене, можна зазначити, що детальна законодавча формалізація та регламентація регулювання відносин, пов'язаних з службовими винаходами, є позитивною рисою німецького законодавства, яка дозволяє, з одного боку, мотивувати працівника до творчої праці, а з іншої, – захищати права роботодавця, досягаючи розумного балансу інтересів сторін таких правовідносин. У порівнянні з американським та японським моделями регулюван-

ня, законодавча база Німеччини виглядає логічним та струнким ланцюгом нормативно-правових актів, які чітко та детально регламентують усі аспекти, пов'язані зі виникненням, розпорядженням та реалізацією прав інтелектуальної власності на службові винаходи. Комплексне застосування норм загальних та спеціальних законів, положення яких взаємодоповнюють одне одного, паралельне регулюванню питання стосовно службових винаходів як нормами трудового права, так і нормами права інтелектуальної власності дозволяє твердити про системність та визначеність правової регламентації питання.

Висновки. Таким чином, кожна з розглянутих нами систем законодавства має свої особливості, серед яких прецедентна практика та максимальна захищеність службовця, навіть державного – в США, значення правил внутрішнього розпорядку для розподілу прав на службові винаходи – в Японії, детальна регламентація виплати грошової компенсації працівнику за використання службового винаходу – в Німеччині. Та всі системи законодавства при цьому об'єднує мета – максимальна правова регламентація питання для якомога інтенсивнішого розвитку держав в технологічному контексті завдяки використанню службових винаходів. На нашу думку, виглядає доцільним застосування досвіду цих країн (особливо німецького щодо питання визначення та виплати винагороди винахідникам та розв'язання суперечок) при розробці змін до чинного законодавства України, зокрема при створенні проекту спеціального Закону України «Про службові винаходи та раціоналізаторські пропозиції».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Законодательство государств СНГ в области промышленной собственности: [В 2 т.] / А.Н. Григорьев, В.И. Еременко, Ю.В. Качанов и др.; Под общ. ред. В.И. Блиникова; // Всерос. науч.-исслед. ин-т пат. информ. – М.: ВНИИПИ, 1996.
2. Патентный закон США: [Перевод] / Всерос. науч.-исслед. ин-т пат. информ.; [Коммент. Г. И. Тыцкой]. // М.: ВНИИПИ, 1996. – 124 с
3. Сергеев А.П. Патентное право: учебное пособие. – М.: БЕК, 1994
4. Российський юридический портал http://www.jur-portal.ru/work.pl?act=law_read&subact=1161489&id=329393
5. Патентний закон Японії / Переклад під ред. Гаврилова Є.П. // ЦНДІІПІ; М., 1975.
6. Указ Президії Верховної Ради СРСР від 28 грудня 1981 р. // Ведомости Верховного Совета СССР: бюллетень. – 1982. – № 1. – С. 1.
7. Вагацума С., Ариидзуми Т. Гражданское право Японии / М.: Прогресс, 1983; кн. 1, 220 с.
8. Довгань Г.В. Становлення та розвиток законодавства України про інтелектуальну власність (історико-правовий аспект): дис. кандидата юрид. наук: 12.00.01 / Довгань Галина Віталіївна. – Львів, 2008.
9. Ярошевська Т.В. Право на службовий винахід.: дис. канд. наук: 12.00.03/ Ярошевська Тамара Василівна. – Харків, 2009.
10. «Патентное право Германии» интернет-ресурс http://www.web-globus.de/articles/patentnoe_pravo_germanii
11. Фінкель Н.К. Основные положения патентного права ФРГ / М.К.Фенкель // М.: ЦНИИПИ, 1965.