

²⁹ *Merges R.* On the complex economics of patent scope / R. Merges, R. Nelson // *Columbia Law Review.* – 1990. – Vol. 90, issue 4. – P. 839–916.

³⁰ *Бородкин В.* Патентные пулы в законодательстве США / В. Бородкин, Е. Черкасова // *Корпоративный юрист.* – 2012. – № 7. – С. 61–63.

³¹ *Antitrust Enforcement and Intellectual Property Rights: Promoting innovation and competition / A report issued by the U.S. Department of justice and the Federal trade commission.* – 2007 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ftc.gov/reports/antitrust-enforcement-and-intellectual-property-rights-promoting-innovation-competition-report> – Заголовок з екрана.

Резюме

Олефір А. О. Правові засади створення та діяльності патентних пулів.

У статті досліджено правові засади створення та функціонування колективних форм управління інтелектуальною власністю, специфіка відкритих інновацій. Визначено поняття та види патентних пулів, їх переваги та недоліки, а також правила застосування до цих відносин положень антимонопольного законодавства.

Ключові слова: патент, інтелектуальна власність, інноваційний процес, патентний пул, конкуренція, антиконкурентні узгоджені дії.

Резюме

Олефир А. А. Правовые основы создания и деятельности патентных пулов.

В статье исследованы правовые основы создания и функционирования коллективных форм управления интеллектуальной собственностью, специфика открытых инноваций. Определены понятия и виды патентных пулов, их преимущества и недостатки, а также правила применения к этим отношениям положений антимонопольного законодательства.

Ключевые слова: патент, интеллектуальная собственность, инновационный процесс, патентный пул, конкуренция, антиконкурентные согласованные действия.

Summary

Olefir A. The legal basis for the creation and activities of patent pools.

In the article were investigated the legal basis for the creation and activities of collective forms of intellectual property, the specifics of open innovation. The concepts and types of patent pools, their advantages and disadvantages, and rules for the application of these relations to the provisions of antitrust laws.

Key words: patent, intellectual property, innovation process, patent pool, competition, anticompetitive concerted actions.

УДК 349.2

В. М. ПАВЛІЧЕНКО

Володимир Миколайович Павліченко, кандидат юридичних наук, старший викладач Харківського інституту фінансів Київського національного торговельно-економічного університету

ПРОЦЕСИ ГАРМОНІЗАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ ДО КРАЇН БЛИЗЬКОГО СХОДУ НА ПРИКЛАДІ ТУРЕЧЧИНИ

Нині в трудовому праві неповним та епізодичним є вивчення гармонізації національного нормативно-правового забезпечення праці державних службовців до законодавства країн Близького Сходу. Даний процес потребує вироблення та сприйняття національною правовою системою, спочатку загальних стандартів права, а потім – більш детального регулювання за певними сферами. Тож, результатом процесів гармонізації, згідно з нашим науковим дослідженням, є приведення національної системи до вдосконалення з юридичної точки зору та можливість усунути суперечності між нормами правових систем, а отже, забезпечить належний рівень їх функціонування з огляду на внесені зміни в ході гармонізації нормативно-правового забезпечення праці державних службовців України до країн Близького Сходу.

У якості вихідної теоретичної бази використані положення, що містяться у працях таких вчених, як: В. Б. Авер'янов, Л. В. Акопов, А. П. Альохін, Г. В. Атаманчук, Б. В. Бабін, І. А. Василенко, Н. І. Глазунова, А. А. Гришковець, А. А. Дьомін, Ю. М. Буравлев, Г. В. Ігнатов, В. А. Козбаненко, Ю. М. Козлов, Д. М. Овсянко, В. С. Нечипоренко, Ю. М. Старілов, Н. Ю. Хаманева. Використані праці відомих арабських учених включають праці Муси ібн Джафара ібн Хасана, Уммата аль Латиф Бинт Шараф Шейбана, Шабтома Мансура, Маджида аль Халіда, Сулеймана Мухаммеда аль-Гаммаді, Мухаммеда Муханов, Халілія Усмана, Аб-Далла Шалабана та ін.

Метою статті є формулювання шляхів запозичення досвіду Туреччини у сфері нормативно-правового забезпечення праці державних службовців з метою гармонізації нормативно-правового забезпечення праці державних службовців України до країн Близького Сходу.

Гармонізація є способом усунення колізій між правовими нормами та інститутами різних правових систем у сфері праці державних службовців. Варто враховувати, що в законодавстві зарубіжних країн поняття державної служби пов'язують із професійним, незмінюваним управлінським апаратом публічної влади. У випадку, коли під державною службою розуміють діяльність всіх осіб, які отримують державну платню і виконують публічні функції, про це спеціально вказується в законодавстві. Державна служба характеризує діяльність суспільного характеру та має здійснюватися в масштабі всього суспільства, тобто в межах всієї державної діяльності¹. На законодавство про державну службу можуть деякою мірою орієнтуватися інші види служби, цьому сприяють не тільки державні масштаби дії нормативно-правового забезпечення про державну службу, а й відносно високий ступінь розробки вказаних питань порівняно із законодавством інших видів служби. При характеристиці поняття праці державного службовця зазначається, що вона виступає як особлива сфера людської діяльності, спосіб професійної організаційно-управлінської компетенції, що включає різні види знання, відносин, цінностей.

Аналізуючи законодавство Туреччини, варто зазначити певні особливості в сфері праці державних службовців даної країни, а саме: Туреччина не ратифікувала Конвенцію Міжнародної організації праці, що сприяє безпеці та гігієні праці. У цій країні прийнято досить багато підзаконних актів, що стосуються її рамкового закону про здоров'я та безпеку на роботі, але закон поки не повною мірою застосовний. Нормативно-правове забезпечення праці державних службовців у цій країні регулює Закон № 657 «Про державних службовців» 14 липня 1965 р., де вказано основні положення праці державних службовців. Відповідно до цього закону такі питання, як безперервний розвиток у громадському управлінні, транспарентність, підзвітність, передбачуваність, ефективність, справедливість, надійність заяв, локалізація у сфері послуг і ефективне використання інформаційних технологій є основними принципами². Слід зазначити, що нормативно-правове забезпечення у сфері праці державних службовців прийняте вже майже 50 років тому, що уособлює досить тривалий процес становлення та розвитку праці державних службовців. Законодавство повною мірою розкриває всі особливості праці державних службовців, що допомогло створити в країні результативну нормативно-правову базу в даній сфері.

Частина 2 ст. 70 Конституції передбачає, що кожен громадянин має право на державну службу, ніщо, крім кваліфікації, не повинно прийматись до уваги в якості критерію при наймі на державну службу. У Положенні № 99/13422³ про внесення змін до норми про конкурсний іспит для державного управління та державної служби, зазначено, що державні службовці та інші державні діячі будуть набрані з урахуванням компетенції або відповідно до заслуг, а інші посадові особи і співробітники, що працюють повний або неповний день в даній сфері, мають працювати за контрактом. За своїм змістом положення є досить детальним та доречним з огляду на вимоги до кандидатів та виявлення їх професійної компетенції, що в подальшому допоможе уникнути проблем із непрофесійними кадрами працівників державної служби.

Процес влаштування на держслужбу в Туреччині має в принципі загальну для всіх відомств процедуру, зокрема, має на меті успішне проходження кваліфікаційного іспиту для держслужбовців (т.зв. «KPSS») ⁴. При цьому, зрозуміло, що кожна організація має свої, зумовлені її специфікою, вимоги та регламент проходження іспитів (які проводяться, як у письмовій, так і в усній формі, а також у формі співбесіди). Про відкриття посади можливо дізнатись із джерел у засобах масової інформації, дані про вакансію доступні або в час відкриття її, чи на основі, яка має постійний характер⁵. Свого роду повідомлення про вакансію на державний службу повинно мати відкритий характер, щоб надати громадянам доступ як до інформації, так і до можливостей працевлаштування в державній структурі. Варто наголосити, що в законодавстві цієї країни не надано ґрунтовної класифікації та вимог, які могли б бути застосовані до проведення конкурсу на посаду та не розкрито доцільність їх проведення в усній формі, що є суттєвим недоліком. Звичайно, кожна країна має свою особливу процедуру проведення конкурсу, що залежить від характеру служби, тому що до різних працівників, які об'єднані загальним терміном, має застосовуватись процедура різнопланового характеру конкурсного відбору працівників із урахуванням специфіки майбутньої посади.

Зазвичай, у більшості країн структура оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади на державну службу і проведення конкурсу є тотожними, але не без виключення особливостей проведення даних процедур у різних правових системах. Після успішного проходження конкурсу особа зараховується до лав державних службовців і отримує статус «кандидата», що встановлюється Законом № 657⁶. Конкурс може проходити в декілька етапів, і враховує критерії конкурсного відбору до особи на посаду. Зокрема, в ньому передбачено, що період «кандидатства» не може перевищувати двох років та виключається будь-яка можливість змінити місце роботи. Отже, згідно законодавства даної країни після успішного проходження конкурсного відбору, включається проміжний період із максимальним терміном не більше двох років перебування в статусі кандидата, який ще має навчитись виконувати свої повноваження в межах посадових обов'язків. У межах певного відрізка часу ведеться професійна підготовка кандидата з урахуванням всіх норм та положень, що відповідає даній посаді, ці особливості прослідковуються в Постанові № 18090 («Правила загального напрямку, пов'язані з підготовкою кандидатів у посадові особи») ⁷. Дані правила надають змогу мати перелік критеріїв та вимог до кандидата на цю посаду, особливості підготовки, які зумовлені часовими межами. Конкурсний відбір є найбільш обґрунтованим з точки зору справедливого та неупередженого ставлення до кандидатів при відкритті посади для набору працівників на державну службу. Певною мірою при професійному підборі працівників варто звертати увагу на ряд критеріїв, без яких продуктивна праця буде просто не можливою з огляду на некомпетентність праців-

ника в більшості питань. У законодавстві не обумовлено кар'єрне зростання на підставі підготовки чи стажування, а передбачено лише збільшення заробітної плати працівникам державної служби, виходячи із їх стажу.

Також важливою законодавчою нормою, що закріплена в указаній Постанові, є стажування та вдосконалення знань з курсів як загального, так і профільного напрямку⁸. Лише після всіх наведених процедур та конкурсного відбору на основі складеного іспиту, з ґрунтовним врахуванням особистих та ділових якостей кандидата можливе прийняття рішення. Отже, на основі вищевикладеного та з метою гармонізації нормативно-правового забезпечення праці державних службовців України до Туреччини, доцільно зазначити такі шляхи впровадження, а саме:

– доповнити «Стратегію реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 р. та затвердження плану заходів щодо її реалізації»⁹ положенням щодо технічного переоснащення і організаційного забезпечення праці державних службовців, для забезпечення їм належних та безпечних умов праці;

– удосконалити «Стратегію реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 р. та затвердження плану заходів щодо її реалізації», в якій зазначити належний розмір посадового окладу з урахуванням кваліфікаційних особливостей та стажу роботи працівників державної служби;

– прийняти новий Закон України «Про державну службу» та включити в нього розділ «Загальні правила, пов'язані з підготовкою кандидатів на державну службу», із відображенням часових меж потрібних для підготовки кандидата та неможливістю ним впродовж зазначеного часу змінити місце роботи;

– запровадити результативну систему стандартизованих іспитів для відбору кандидатів із закріплення принципу праці за критерієм справедливості та політичної нейтральності в галузевому законодавстві. Доповнити ч. 3 ст. 26 Закону України «Про державну службу» таким положенням: «При отриманні претендентами на посаду рівнозначних результатів перевага надається кандидату з вищим рівнем освіти чи старшому за віком».

Вказані положення будуть доповнювати норми один одного, що дозволить покращувати регулювання у сфері праці державних службовців. Отже, необхідною метою для регулювання правового характеру праці державних службовців є формування повноцінних умов для забезпечення та підвищення матеріального і соціально-культурного рівня життя працівників.

Підбиваючи підсумки розгляду трудового законодавства, варто виділити те, що право в сфері трудових особливостей ґрунтується на пріоритеті інтересів працівників і максимальної регламентації захисту їхніх інтересів. Чільне місце в законодавстві даної країни посідає Конституція Республіки, в якій закладені основи розвитку всього галузевого законодавства. Законодавство в сфері регулювання трудових відносин має галузевий характер, що відображається через значну кількість законів та підзаконних актів, норми яких регулюють відносини трудового спрямування в окремих галузях економіки чи між окремими категоріями працівників. Пропозиції, зроблені нами щодо шляхів впровадження норм у трудове законодавство України на основі законодавства Туреччини у відповідній сфері, мають уточнюючий та рекомендаційний характер.

¹ Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05: Трудове право, право соціального забезпечення / М. М. Грекова. – Х.: Б. в., 2009. – С. 10.

² Devlet Memurları Kanunu. Kanun No: 657. Kabul Tarihi: 14.7.1965 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>

³ Constitution of the Republic of Turkey [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbu.gov.ua/asambleya/constitutions.php>

⁴ Kısım III: Devlet Memurluğuna Alınma, Bölüm III: Adaylık, Madde 54 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/dmkkisim3.html>

⁵ Turkish Time – “The public management law draft and the EU progress report” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014/20141008-turkey-progress-report_en.pdf

⁶ Devlet Memurları Kanunu. Kanun No: 657. Kabul Tarihi: 14.7.1965 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://web.nevsehir.edu.tr/iysdosya/k657.pdf>

⁷ Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik. Yayınlandığı R. Gazetenin Tarihi: 27/6/1983, No: 18090. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.tkhk.gov.tr/Dosyalar/6c47c221110443fc8519e68e305819d2.pdf>

⁸ Devlet Personel Başkanlığı. Aday Memurların Temel Eğitim Programı ve Soruları. Yenilenmiş ve Güncellenmiş 11. Baskı. Ankara. Şubat 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://docplayer.biz.tr/185072-Aday-memurlarin-temel-egitim-programi-ve-sorulari.html>

⁹ Розпорядження Кабінету Міністрів України: Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації від 18.03.2015 № 227-р.

Резюме

Павліченко В. М. Процеси гармонізації нормативно-правового забезпечення праці державних службовців України до країн Близького Сходу на прикладі Туреччини.

У статті проаналізовано досвід Туреччини у сфері нормативно-правового забезпечення праці державних службовців. З метою гармонізації нормативно-правового забезпечення праці державних службовців України до країн Близького Сходу сформульовано шляхи запозичення Україною досвіду Туреччини. Запропоновано механізм реалізації вказаних шляхів.

Ключові слова: праця, державний службовець, нормативно-правове забезпечення праці, процеси гармонізації, досвід Туреччини.

Резюме

Павличенко В. М. Процессы гармонизации нормативно-правового обеспечения работы государственных служащих Украины в страны Ближнего Востока на примере Турции.

В статье проанализирован опыт Турции в сфере нормативно-правового обеспечения работы государственных служащих. С целью гармонизации нормативно-правового обеспечения работы государственных служащих Украины к странам Ближнего Востока сформулировано пути заимствования Украиной опыта Турции. Предложен механизм реализации указанных путей.

Ключевые слова: труд, государственный служащий, нормативно-правовое обеспечение труда, процессы гармонизации, опыт Турции.

Summary

Pavlichenko V. The processes of harmonization of normative-legal support of civil servants work of Ukraine to the Middle East countries on example of Turkey.

In the article analyzed the experience of Turkey in the field of normative-legal support of the public servants work. In order to harmonize the regulatory framework of civil servants work of Ukraine to the Middle East worded ways of borrowing the experience of Ukraine in Turkey. Proposed the mechanism of realization of the specified ways.

Key words: labor, civil servant, regulatory support of work, harmonization processes, experience of Turkey.

УДК 347.4

Г. В. ГОГОЛІНА

*Галина Володимирівна Гоголіна, аспірантка
Київського університету права НАН України*

ЗАСТОСУВАННЯ ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ІНТЕРНЕТ-АУКЦІОНУ

Для просування успішних комерційних продуктів в мережі Інтернет необхідною умовою є сприяння такому розвитку на законодавчому рівні. Так, 3 вересня 2015 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про електронну комерцію»¹, в якому у ст. 5 закріплено основні принципи правового регулювання у сфері електронної комерції. Відповідно, виникає проблема визначення місця і значення цих принципів в інституті комерційної торгівлі та їх співвідношення з принципами вищого порядку: загальноправовими, галузевими, підгалузевими, інституційними, зокрема договірних права.

Цифрова трансформація не оминула й аукціонні відносини. Електронні аукціони є моделлю електронної комерції, а отже, наслідують її принципи правового регулювання відносин у кіберпросторі. Назріла необхідність дослідити дію основних принципів електронної комерції стосовно проведення електронного аукціону. Також доцільним буде розглянути принципи регулювання відносин у сфері електронної комерції країн європейської співдружності та їх співвідношення з принципами національного законодавства, звідки вони, власне, і запозичені. Проблема ускладнена розумінням засад цивільного законодавства (ст. 3 ЦК України) та принципів цивільного права.

Дія основних принципів правового регулювання електронного аукціону не була окремим предметом дослідження, однак правове регулювання відносин у сфері електронної комерції досліджували С. С. Алексєєв, Т. В. Боднар, О. В. Дзера, М. М. Дутов, Л. М. Долгополова, Н. С. Кузнєцова, А. В. Луць, Р. А. Майданик, А. А. Маєвська, І. О. Трубін, Н. С. Меджибовська, В. Л. Плескач, Т. Г. Затонацька, О. І. Шалева, Р. Б. Шишка. Проте питання про принципи правового регулювання інтернет-аукціонів та їх дію обійдені увагою.

Природа відносин інституту інтернет-аукціону переважно договірна, тому піддруктям регулювання таких відносин слугують засади цивільного законодавства (ст. 3 ЦК України): неприпустимість позбавлення права власності, крім випадків, встановлених Конституцією України та законом; свобода договору, свобода підприємницької діяльності, яка не заборонена законом; судовий захист цивільного права та інтересу; справедливість, добросовісність і розумність; спеціальні цивілістичні принципи або інституційні принципи: свободи договору (ст. 627 ЦК України), належного виконання (ст. 526 ЦК України), обов'язковості виконання умов договору (ст. 526 ЦК України), принцип реального виконання зобов'язання, суть якого полягає в тому, що стягнення неустойки (штрафу, пені) та збитків не позбавляє боржника обов'язку виконання зобов'язання в натурі (ст.ст. 552, 622 ЦК України), принцип судового застосування договірних та законних санкцій до порушника (ч. 3 ст. 623 ЦК України), принцип неприпустимості зловживання правом (ч. 3 ст. 13 ЦК України), що виконує функцію меж дії принципу свободи сторін у договірних зобов'язаннях².

У ч. 1 ст. 5 Закону України «Про електронну комерцію» викладено 10 основних принципів правового регулювання у сфері електронної комерції, що само по собі суперечливо – значна кількість принципів веде до конфлікту пересікання, безпринципності взагалі: