UDC 347.21.3

SCOPUS CODE 3301

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2021-3-152-167>

დასაქმებულის უფლება შრომითი ურთიერთობის პროცესში შექმნილ გამოგონებაზე (ქართულ - გერმანული საპატენტო კანონმდებლობის შესაბამისად)

- მირანდა გურგენიძე** კერძო სამართლის დეპარტამენტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო, 0160, თბილისი, მ. კოსტავას 77
E-mail: jkhu
- თამაზ ურთმელიძე** კერძო სამართლის დეპარტამენტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო, 0160, თბილისი, მ. კოსტავას 77
E-mail: man

რეცენზენტები:

- ც. გლოველი**, სტუ-ის სამართლისა და საერთაშორისო ურთიერთობების ფაკულტეტის პროფესორი
E-mail: gloveli99@mail.ru
- ნ. ხარიტონაშვილი**, გურამ თავართქილაძის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი
E-mail: nkharitonashvili@gmail.com

ანოტაცია. შემოქმედებით საქმიანობა, რომელიც სრულდება ინტელექტუალური საკუთრების ობიექტების შექმნით, მეტწილად ხორციელდება სხვადასხვა კერძო სექტორში დასაქმებული პირებისა ან უმაღლეს საგანმანათლებლო / კვლევით ინსტიტუტებში მოღვაწე მეცნიერი თანამშრომლების მიერ.

აქედან გამომდინარე აქტუალობას არ კარგავს საკითხი, იმასთან დაკავშირებით, თუ ვინ არის ინტელექტუალური საკუთრების ობიექტის (გამო-

გონების) მესაკუთრე, დასაქმებული/გამომგონებელი, რომლის უშუალო მონაწილეობით და ინტელექტუალური შრომის გამოყენებით შეიქმნა ობიექტი, თუ დამსაქმებელი, რომლის მატერიალურ ტექნიკური ბაზის, გამოცდილების და სხვა რესურსის გამოყენებით შეესხა ხორცი გამოგონებას.

საქართველო მიეკუთვნება კონტინენტალური, ანუ რომანულ-გერმანული სამართლის სისტემას. თანამედროვე ქართულმა ინტელექტუალური საკუთრების სამართალმა განვითარების მეტად საინტერესო გზა განვლო დამოუკიდებლობის აღდგე-

ნის დღიდან, საქართველომ ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიმართულებად დაისახა ინტელექტუალური საკუთრების დაცვის ეროვნული სისტემის შექმნა, რაც აისახა კიდევ ქვეყნის კონსტიტუციასა და შესაბამის საკანონმდებლო აქტებში. აღსანიშნავია, რომ საქართველო პირველი ქვეყანაა ყოფილი საბჭოთა რესპუბლიკებიდან, რომელმაც 1992 წელს ჩამოაყალიბა ეროვნული საპატენტო უწყება. (12.246)

წარმოდგენილ სტატიაში ავტორების ყურადღება გამახვილებულია ქართული და გერმანული საპატენტო სამართლის იმ ძირითად რეგულაციებზე, რომლებიც აწესრიგებენ დასაქმებულთა მიერ შექმნილ გამოგონებაზე საკუთრების უფლებას. როგორც ცნობილია, საქართველოში აღნიშნული საკითხი „საპატენტო კანონითა“ გადაწყვეტილი, მაშინ როდესაც გერმანიაში საპატენტო კანონის გარდა, მოქმედებს „დასაქმებულთა გამოგონების შესახებ“ აქტი.

სამეცნიერო სტატია შედგება შესავლის, ძირითადი ნაწილისა და დასკვნისგან. შესავალში წარმოდგენილია სამართლებრივი პრობლემის აქტუალობა, ძირითად ნაწილში ერთი მხრივ, განხილულია დასაქმებულთა მიერ შექმნილ გამოგონებათა სამართლებრივი სტატუსი, მოცემულია საპატენტო სამართლის და შრომის სამართლის ურთიერთმართება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით (საქართველოს კანონმდებლობის მაგალითზე) და მეორე მხრივ, ავტორთა მიერ გაანალიზებულია გერმანიის „დასაქმებულთა გამოგონების შესახებ“ აქტი, რომელშიც ვხვდებით ჩვენთვის საინტერესო საკითხის დეტალურ მოწესრიგებას. აღნიშნული კანონი, იმდგვარადაა სტრუქტურირებული, რომ მაქსიმალურადაა დაცული ბალანსი დასაქმებული-

სა და დამსაქმებლის ინტერესებს შორის, უზრუნველყოფილია კომპენსაციის გაცემის წესი, მოცემულია განსხვავება სამსახურობრივ და თავისუფალ გამოგონებათა შორის, გათვალისწინებულია მხარეთა დავის გადაწყვეტის გზები. წინა პლანზეა წამოწეული საარბიტრაჟო მორიგების სამართლებრივი საფუძვლები. განსაზღვრულია აგრეთვე განსჯადი სასამართლო, რომლის იურისდიქციას ექვემდებარება აღნიშნული დავების განხილვა.

საკვანძო სიტყვები: გამოგონებელი; სამსახურობრივი გამოგონება; დასაქმებული; დამსაქმებელი; კომპენსაცია; საპატენტო სამართალი; შრომის სამართალი.

შესავალი

ინტელექტუალური საკუთრების სამართლის ერთ-ერთი მთავარი მიმართულება საპატენტო ურთიერთობებია, რომელიც მოიცავს გამოგონებაზე პატენტის მიღებასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ და ტექნიკური ხასიათის საკითხებს.

თავად ტერმინი „გამოგონება“ ინტელექტუალური საკუთრების ლექსიკონში განმარტებულია, როგორც: „სამრეწველო საკუთრების ობიექტი, რომელზედაც გაიცემა პატენტი. ბუნებაში არსებული მოვლენების, კანონზომიერების, კანონების, თვისებების გამოყენების საფუძველზე მიღებული ახალი განხორციელებადი არაცხადი საგამომგონებლო იდეა, რომელსაც რაიმე ობიექტში მრავალჯერადად გამოსახვის უნარი გააჩნია“ (1. 38) გამომდინარე აქედან, საპატენტო სამართლის შესწავლის მთავარ საგანს გამოგონება

წარმოადგენს.¹ რომელიც მჭიდრო კავშირშია ტექნოლოგიურ და ინოვაციურ პროცესებთან, რადგან პატენტის დანიშნულებაა ტექნოლოგიური წინსვლის დაცვის უზრუნველყოფა. აღსანიშნავია, პატენტით დაცვა ახდენს, არა მხოლოდ გამოგონების შექმნის დაფასებას, არამედ, ასევე, გამოგონების იმ დონემდე განვითარებას უწყობს ხელს, რომ ის ტექნოლოგიურად გამოყენებადი და რეალიზებადი გახდეს. ეს მასტიმულირებელი ფაქტორი ახდენს შემოქმედებითი შრომის წახალისებას და კომპანიების დამატებით ხელშეწყობას, რათა მათ გააგრძელონ ახალი ტექნოლოგიების განვითარება იმ ეტაპამდე, რომელზეც ის რეალიზებადი, საზოგადოებისთვის გამოსადეგი და კეთილდღეობისთვის სასურველი გახდება. (2.3)

ძირითადი ნაწილი

გამოგონების შექმნა ცალსახად დაკავშირებულია პირის ინტელექტუალურ შემოქმედებითი პროცესის განხორციელებასთან, მეტად საინტერესოა ის სამართლებრივი გარემო, რომელიც ყალიბდება გამოგონების შექმნის პროცესში დამსაქმებელსა და გამომგონებელს, ანუ შეკვეთის მიმღებს შორის, ამ

მოცემულობას არეგულირებს საპატენტო კანონის მე-19 მუხლის მე-5 და მე-6 პუნქტები, კერძოდ: „დასაქმებულის ან/და შეკვეთის მიმღების მიერ შექმნილ გამოგონებაზე, რომელიც უკავშირდება სამსახურებრივი მოვალეობის ან შეკვეთის შესრულებას, პატენტის მიღების უფლება აქვს დამსაქმებელს/შემკვეთს, თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. 6. თუ გამოგონების შექმნა არ უკავშირდება დასაქმებულის ან/და შეკვეთის მიმღების მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის ან შეკვეთის შესრულებას, მაგრამ დასაქმებულმა/შემკვეთის მიმღებმა გამოგონების შესაქმნელად გამოიყენა დამსაქმებლის/შემკვეთის მფლობელობაში არსებული რესურსი, პატენტის მიღების უფლება აქვს დამსაქმებელს/შემკვეთს, ხოლო დასაქმებულს/შემკვეთის მიმღებს ეკუთვნის ამ გამოგონებაზე უსასყიდლოდ არაექსკლუზიური კერძო ლიცენზიის მიღების ან/და პატენტიდან გამომდინარე განსაკუთრებული უფლებების შესყიდვის უპირატესი უფლება, თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული“²

საპატენტო კანონის ამ დანაწესიდან იკვეთება ორი მოცემულობა: 1. **დამსაქმებულის** სამართლებ-

¹ აღსანიშნავია, რომ გამოგონების ცნება ქართულ საპატენტო კანონმდებლობაში განსაზღვრული არ არის, თუმცა „საპატენტო კანონის“ ტერმინთა განმარტებაში მითითებულია, რომ გამომგონებელი ფიზიკური პირია, რომლის ინტელექტუალური შემოქმედებითი შრომის შედეგად შეიქმნა გამოგონება. ამავე კანონის 12-ე მუხლში დადგენილია გამოგონების პატენტუნარიანობის კრიტერიუმები: სიახლე, საგამომგონებლო დონეს და სამრეწველო გამოყენებადობა.

² საქართველოს საპატენტო კანონის 59-ე მუხლში განსაზღვრულია: „პატენტის მფლობელს უფლება აქვს, გასცეს კერძო ლიცენზია პატენტის გამოყენებაზე. კერძო ლიცენზია არ არის „ლიცენზიებისა და ნებართვების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ლიცენზია. კერძო ლიცენზიის ხელშეკრულება უნდა გაფორმდეს წერილობით. ლიცენზიაში უნდა განისაზღვროს პატენტით დაცული ობიექტის გამოყენების ფარგლები. კერძო ლიცენზია შეიძლება იყოს ექსკლუზიური ან არაექსკლუზიური. თუ კერძო ლიცენზიის ხელშეკრულებით განსაზღვრული არ არის ლიცენზიის სახე, მიიჩნევა, რომ კერძო ლიცენზია არაექსკლუზიურია. არაექსკლუზიური კერძო ლიცენზიის გაცემა ლიცენზიის გამცემს არ უკარგავს ანალოგიური პირობებით სხვა ლიცენზიის გაცემის უფლებას. ექსკლუზიური კერძო ლიცენზია ლიცენზიის გამცემს უკარგავს ანალოგიური პირობებით სხვა ლიცენზიის გაცემის უფლებას. კერძო ლიცენზიის მფლობელს უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი პატენტიდან გამომდინარე უფლებათა დარღვევის შესახებ, თუ პატენტის მფლობელი უფლებათა დარღვევის თაობაზე შეტყობინების მიღებიდან გონივრულ ვადაში თვითონ არ შეიტანს სარჩელს.“

რივი უფლება იმ გამოგონებაზე, რომელიც **დასაქმებულის** მიერაა შექმნილი სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას. (ე.წ. სამსახურეობრივი გამოგონება) და 2. გამოგონების შექმნა, რომელიც არ უკავშირდება სამსახურეობრივ მოვალეობას, თუმცა გამოგონების შექმნისთვის გამოყენებულია დამსაქმებლის/შემკვეთის მფლობელობაში არსებული რესურსი და ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ხდება გამოგონების მესაკუთრე, თუმცა დასაქმებულს უფლება ეძლევა საშეღავათო პირობებით გამოიყენოს გამოგონება. წარმოდგენილი ჩანაწერი ქართულ საპატენტო კანონმდებლობაში განვრცობილი აღარაა და საკითხის შესწავლა, მხოლოდ ზემოაღნიშნული მუხლის ორიოდ პუნქტითაა შემოფარგლული, თუმცა ევროპის და არამხოლოდ ევროპის განვითარებულ ქვეყნებში (გერმანია, ფინეთი, შვედეთი, დანია და სხვა) ზემოთ მითითებულ საკითხის სამართლებრივ რეგულაციებს ცალკე საკანონმდებლო აქტებში ვხვდებით, სადაც უფრო ფართოდაა მოწესრიგებული პრობლემა, რაც მთლიანობაში ჩვენი კვლევის საგანია.

გარდა, საპატენტო კანონმდებლობისა, სადაც დასაქმებულის სტატუსი ვიწროსამართლებრივადაა წარმოდგენილი, საქართველოს შრომის კოდექსის მესამე მუხლით დადგენილია: „1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება). 2. დამ-

საქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო. 3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს“

საპატენტო კანონის და შრომის კოდექსის აღნიშნული ჩანაწერები სრულ თანხვედრაშია და თუ მხარეთა შორის არსებობს შრომითი ხელშეკრულება, საპატენტო კანონის მე-19 მუხლის მე-5 პუნქტთან მიმართებით, სამართლებრივი დავა მარტივად გადასაწყვეტია, გამოგონების პატენტის მიღებასთან დაკავშირებით, რაც შეეხება ამავე კანონის მე-6 პუნქტს, კანონის აღნიშნული ჩანაწერი ეფუძნება ინტელექტუალური საკუთრების სფეროში წლების განმავლობაში მიმდინარე დისკუსიას, თუ ვინ შეიძლება მიიღოს პატენტი ე.წ. „**სამსახურეობრივი გამოგონებისათვის**“ უდავოა, რომ გამოგონება, მხოლოდ ინდივიდის-ადამიანის გენიას უკავშირდება, როგორც მეცნიერებასა და ტექნოლოგიაში აზროვნების შედეგად მიღებულ პროდუქტს, რომელიც აუმჯობესებს მეცნიერების ამა თუ იმ დარგს და ადამიანთა ცხოვრების პირობებს უკეთესს ხდის. მეორე მხრივ, გამოგონება არ შეიძლება მატერიალური რესურსების გარეშე შეიქმნას. მნიშვნელოვანი გამოგონებები, როგორც წესი მოითხოვს დიდ ბიუჯეტს, სათანადო საექსპერიმენტო დანადგარებს, ლაბორატორიულ კვლევას, კვლევისათვის საჭირო ნივთიერებებს და სხვა. გარდა აღნიშნული მოცულობითი დანახარჯებისა, გამოგონებაზე მუშაობას სჭირდება იმის გაანალიზება, რომ აღნიშნული შრომა და გაწეული დანახარ-

ჯები ლოგიკურ შედეგამდე მივა და გამოგონების შექმნის პროცესი წარმატებით დასრულდება.

თანამედროვე მეცნიერული მიღწევები დაფუძნებულია გამოგონების ადრეულ ექსპერტიზაზე, რადროსაც დარგის კვალიფიციური მეცნიერები მიიჩნევენ, რომ გამოგონება შეიძლება წარმატებით დაგვირგვინდეს.

გამოგონება თავის მხრივ, იქმნება იმისთვის, რომ მასზე პატენტი თავად გამომგონებელმა/პატენტმფლობელმა გამოიყენოს, ან პატენტი გაიყიდოს. შესაბამისად, გამოგონებაზე მუშაობა გარკვეულ სამეწარმეო რისკებთანაა დაკავშირებული. ამ რისკს კი თავის თავზე იღებს დამსაქმებელი, რომელიც გვევლინება შემკვეთის სახით და მატერიალურ დანახარჯების გამღებად.

თუ დავუშვებთ, რომ შეკვეთის მიმცემის, ანუ დამსაქმებლის უფლებები იგნორირებულ იქნა და გამოგონების შექმნით მან ვერ მიიღო სარგებელი, რაც პირველ რიგში პატენტზე საკუთრებით უფლებებს გულისხმობს, გამოვა, რომ გამოგონებების დაფინანსებას, ხარჯების გაწევას, ბაზრის მოძიებას, ადრეულ კვლევებს, ლაბორატორიების ფუნქციონირებას სტიმული ეკარგება და მხოლოდ მეცნიერების მხრებზე გადაივლის გამოგონების შექმნის ურთულესი და უძვირესი პროცესი.

„სტიმულირება გამოგონებისათვის“ თეორიის მიხედვით თავად გამომგონებელს არ შეუძლია ანაზღაუროს გამოგონების ფასი, მათ შორის იმ რისკის ჩათვლით, რომ გამოგონებით მიღებული პროდუქტი იქნება „ექსკლუზიური“. აღნიშნული

იმას ნიშნავს, რომ თუ არა გამოგონებით მიღებული ჯილდო, გამომგონებელი არ ჩადებდა ინვესტიციას გამოგონების შექმნის პროცესში.“ (3.62)

მიგვაჩნია, რომ მსგავსი საკითხები უკვე კარგადაა გამოკვლეული განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში და არსებობს კონსენსუსი, რომ გამოგონების შექმნაში გადამწყვეტ როლს ასრულებს შემკვეთი (დამსაქმებელი).

„დასაქმებულთა გამოგონების შესახებ“ აქტის სამართლებრივი მოქმედება გერმანიაში (ისტორიული მიმოხილვა და მოქმედი სამართლებრივი რეგულაციები)

გერმანია ევროპის ერთ-ერთი ქვეყანაა, სადაც მოქმედებს ცალკე კანონი დასაქმებულთა გამოგონებების შესახებ.³ აღსანიშნავია, გერმანიაში საპატენტო სისტემა უკვე მე-18 საუკუნეში არსებობდა, ხოლო პირველი საპატენტო კანონი 1877 წელს ამოქმედდა, თუმცა, მე-19 საუკუნის ბოლოს მაინც არ იყო გამომგონებელთა (დასაქმებულთა) და დამსაქმებელთა ურთიერთობის იურიდიული რეგულირების საჭიროება. მდგომარეობა მკვეთრად შეიცვალა 20-ე საუკუნის დასაწყისში და გამომგონებლების რაოდენობის ზრდამ გამოიწვია მოთხოვნა სპეციალურ კანონმდებლობაზე. ცნობილია, რომ პირველი თანამშრომლობის შეთანხმება დამსაქმებელსა და ქიმიურ მრეწველობაში დასაქმებულებს შორის, პირველი მსოფლიო ომის დროს შედგა.

1939 წელს გერმანიის საპატენტო კანონში შევიდა ცვლილება, რომელიც ეხებოდა გამომგონებლის უფლებას გამოგონებაზე. 1942 წელს, როდესაც მეო-

³(შენიშვნა) ევროპის ქვეყნები, პირობითად შესაძლოა დავყოთ ორ კატეგორიად: 1. ქვეყანათა ჯგუფი, (შვეიცარია, საფრანგეთი, ბელგია და სხვა.) სადაც დასაქმებულის უფლებები გამოგონებებზე დაცულია საპატენტო კანონით და შრომის სამართლის დებულებებით 2. ქვეყანათა ჯგუფი, (დანია, გერმანია, შვედეთი, ფინეთი და სხვა) სადაც არსებობს ზემოთმოთხილული ურთიერთობის მომწესრიგებელი ცალკე კანონები.

რე მსოფლიო ომი ეკონომიკურ ომად იქცა, შეიარაღების მინისტრმა ერთპიროვნულად აღასრულა საკანონმდებლო აქტის რეგულაცია, რომელიც დასაქმებულთა გამოგონებების მართვას ეხებოდა. (Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern) აღსანიშნავია, რომ თანამედროვე აქტში, რომელიც დღეს მოქმედებს გერმანიაში, ბევრი დებულება არსებითი ცვლილების გარეშეა დატოვებული, მაგალითად: დასაქმებულის მიერ გამოგონების შესახებ შეტყობინების ვალდებულება, გამოგონების საიდუმლო შენახვის ვალდებულება, დამსაქმებლის მოთხოვნის უფლება გამოგონების ანგარიშის მიღებიდან, სარჩელის წარდგენის უფლება გონივრულ ანაზღაურებაზე. კონვენსაციის გაცემის წესი და სხვა.

გერმანიის „შრომის კანონსა“ და „საპატენტო კანონს“ შორის სამართლებრივი კოლიზიის გამო, საჭირო გახდა „დასაქმებულთა გამოგონების“ შესახებ კანონის მიღება, რომელიც 1957 წელს შევიდა ძალაში. გერმანიის შრომის კანონმდებლობის თანახმად, დასაქმებულის მუშაობის შედეგები ეკუთვნის დამსაქმებელს, ხოლო საპატენტო კანონი გამოგონებაზე საკუთრების უფლებას თავად გამომგონებელს ანიჭებს. „დასაქმებულთა გამოგონების“ შესახებ 1957 წლის კანონი⁴ კი აბალანსებდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობილ

ურთიერთობას გამოგონებაზე საკუთრებით უფლებასთან დაკავშირებით.

გერმანიის 2009 წლის „დასაქმებულთა გამოგონების შესახებ აქტის“ ძირითადი სამართლებრივი ასპექტები

წარმოდგენილი აქტის მოქმედება ვრცელდება გამოგონებებსა და ტექნიკური გაუმჯობესების წინადადებებზე, რომლებიც განხორციელებულია:

- კერძო სექტორში დასაქმებულთა მიერ;
- საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა მიერ;
- სახელმწიფო მოხელეთა მიერ;
- შეიარაღებული ძალების წევრების მიერ⁵

გამოგონება, აქტის მიხედვით არის მხოლოდ ის, რაზედაც შესაძლოა გაიცეს პატენტი ან დარეგისტრირდეს, როგორც სასარგებლო მოდელი, ხოლო ტექნიკური გაუმჯობესების წინადადებები კი პირიქით, არის ტექნიკური ინოვაციების წინადადებები, რომლებიც არ შეიძლება იყოს პატენტის ან სასარგებლო მოდელის საგანი.

აქტის მეოთხე მუხლი დათმობილი აქვს კერძო სექტორში დასაქმებულთა მიერ შექმნილ გამოგონებათა კლასიფიცირებას, რომელიც შესაძლოა იყოს, როგორც **სამსახურეობრივი**, ისე **თავისუფალი (უფასო)**⁶

სამსახურეობრივ გამოგონებებად მიჩნეულია:

- თუ გამოგონება შექმნილია დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში,

⁴ 1957 წლის „დასაქმებულთა გამოგონების შესახებ აქტმა“ ძირეული ცვლილება განიცადა 2009 წელს.

⁵ (შენიშვნა) დებულებები, რომლებიც ეხება საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა, mutatis mutandis გამოიყენება სახელმწიფო მოხელეებისა და შეიარაღებული ძალების წევრების მიერ შექმნილ გამოგონებებსა და ტექნიკური გაუმჯობესების წინადადებებზე.

⁶ (შენიშვნა) დასაქმებულის ნებისმიერი სხვა გამოგონება, რომელიც არაა სამსახურეობრივი, იქნება თავისუფალი გამოგონება. ამასთან, მასზე ვრცელდება დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გამოგონების შექმნის **შეტყობინების ვალდებულება** და **შეთავაზების მოვალეობა**, რაც გულისხმობს, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის არაექსკლუზიური უფლების გამოიყენების შეთავაზებას კეთილგონივრული პირობებით.

რომელებიც გამომდინარეობს უშუალოდ მისი მოვალეობებიდან კერძო საწარმოში ან სახელმწიფო უწყებაში.

- თუ გამოგონების შექმნა არსებითად ემყარება საწარმოს ან საჯარო უწყების გამოცდილებას ან საქმიანობას. (მოიაზრება საწარმოს/საჯარო უწყების მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის ან სხვა რესურსების გამოყენებით შექმნილი გამოგონება)

აღნიშნული დებულებები აგრეთვე გამოიყენება სახელმწიფო მოხელეთა და შეიარაღებული ძალების წევრების მიერ შექმნილ გამოგონებებზე.

მოცემულ აქტში თანაბარზომიერადაა დაცული ბალანსი დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებამოვალეობებს შორის, განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულია ერთი მხრივ **გამოგონებაზე დაუყოვნებელი ანგარიშის წარდგენაზე (დასაქმებულის ვალდებულება) და მეორე მხრივ, ანგარიშის მიღების დაუყოვნებელ დადასტურებაზე (დამსაქმებლის ვალდებულება)**, როგორც აღინიშნა, აქტით გათვალისწინებულია კერძო სექტორში დასაქმებულის ანგარიშის წარდგენის ვალდებულება სამსახურეობრივი გამოგონების ან ტექნიკური გაუმჯობესების შექმნის დროს, აღნიშნული დებულებების მიხედვით იკვეთება, რომ: ნებისმიერი დასაქმებული, რომელიც ქმნის სამსახურეობრივ გამოგონებას, ვალდებულია ამ გამოგონების შესახებ შეატყობინოს დამსაქმებელს წერილობითი ფორმით, აღნიშნულ ანგარიშში დასაქმებულმა უნდა აღწეროს ტექნიკური პრობლემა, მისი გადაწყვეტის გზები და მიგნებები, თუ როგორ მიაღწია კონკრეტულ სამსახურეობრივ გამოგონებას. დოკუმენტს თან უნდა დაერთოს გამოგონების უკეთ გააზრებისთვის სა-

ჭირო ნებისმიერი ინფორმაცია. გარდა ზემოაღნიშნულისა, დასაქმებულს აქტის მიხედვით გააჩნია შემდეგი უფლებები და მოვალეობები:

შეთავაზების მოვალეობა

თავისუფალი გამოგონების გამოყენებამდე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის განმავლობაში, დასაქმებულმა უნდა შესთავაზოს დამსაქმებელს მინიმუმ არაექსკლუზიური უფლებით გამოიყენოს გამოგონება, კეთილგონივრული პირობებით. ამასთან, თუ დამსაქმებელი არ მიიღებს წინადადებას სამი თვის განმავლობაში, მისი პრეროგატივა უქმდება.

საიდუმლოების დაცვის ვალდებულება დასაქმებულმა საიდუმლოდ უნდა შეინახოს სამსახურეობრივი გამოგონება, სანამ ის არ გახდება უფასო.

დასაქმებული უნდა დაეხმაროს თავის დამსაქმებელს გამოგონებაზე საკუთრების უფლების მოპოვებაში და ვალდებულია გააკეთოს ყველა საჭირო განცხადება და გადასცეს ყველა საჭირო დოკუმენტაცია.

თავის მხრივ, დამსაქმებელმა დაუყოვნებლად უნდა დაადასტუროს დასაქმებულის წერილობითი ფორმით ანგარიშის მიღების თარიღის შესახებ. დამსაქმებელს შეუძლია მოითხოვოს სამსახურეობრივი გამოგონება, დასაქმებულისთვის განცხადების გაკეთების გზით, რომელიც უნდა განხორციელდეს, ოთხი თვის განმავლობაში დასაქმებულის მხრიდან, შესაბამისი ანგარიშის მიღების დღიდან. გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია ზედმეტი დაყოვნების გარეშე შეიტანოს შიგა ეროვნული საპატენტო განაცხადი გერმანიის საპატენტო უწყებაში.

კომპენსაციის გაცემის წესი

დასაქმებულს გააჩნია გონივრული კომპენსაციის მიღების უფლება დამსაქმებლისგან, მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელს წარადგენს პრეტენზიის სამსახურებრივ გამოგონებაზე.

კომპენსაციის სათანადოდ შეფასებისას, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს სამსახურებრივი გამოგონების კომერციულ გამოყენებას, საწარმოში დასაქმებულის მოვალეობებს და თანამდებობას აგრეთვე საწარმოს წვლილს გამოგონებაში. კომპენსაციის ხასიათი და ოდენობა დგინდება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმების საფუძველზე, სამსახურებრივ გამოგონებაზე პრეტენზიის წარდგენიდან კეთილგონივრულ დროში.⁷ თუ ორმა ან მეტმა დასაქმებულმა შეიტანა წვლილი სამსახურებრივ გამოგონებაში, თითოეული მათგანისათვის კომპენსაცია განისაზღვრება ცალ-ცალკე. დამსაქმებელმა დასაქმებულებს უნდა აცნობოს კომპენსაციის ჯამური ოდენობა და თითოეული გამომგონებლისთვის დადგენილი წილი.

თუ სამსახურებრივ გამოგონებაზე პრეტენზიის შეტანიდან გონივრულ ვადაში არ შედგება კომპენსაციის ხელშეკრულება, დამსაქმებელი განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას განცხადების წერილობითი ფორმით, მიზეზების მითითებით დასაქმებულთან მიმართებაში და გადაიხდის მისი გადაწყვეტილების შესაბამისად. კომპენსაცია უნდა

განისაზღვროს გამოგონებაზე საკუთრების უფლების მინიჭებიდან არა უგვიანეს სამი თვისა.

დასაქმებული, რომელიც არ ეთანხმება მორიგებას, შეუძლია გააპროტესტოს იგი ორი თვის განმავლობაში წერილობითი განცხადების მეშვეობით, თუ ის მორიგების პირობებს ეთანხმება, მხარეთა შორის მორიგება საბოლოო და სავალდებულოა.

თუ ორმა ან მეტმა დასაქმებულმა მიიღო მონაწილეობა სამსახურებრივი გამოგონების შექმნაში, მორიგება არ იქნება საბოლოო და სავალდებულო არცერთი მათგანისთვის, თუ რომელიმე გამოთქვამს პრეტენზიას, რომ მისი წვლილი სამსახურებრივ გამოგონებაში არასწორად იქნა განსაზღვრული. ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელს შეუძლია შეადგინოს კომპენსაციის ახალი შეთანხმება ყველა მხარისათვის.

დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა შესაძლოა ურთიერთთანხმობა მოითხოვონ კომპენსაციასთან დაკავშირებით სხვაგვარ შეთანხმებაზე, თუ მნიშვნელოვნად შეიცვალა გარემოებები, რომლებიც გადამწყვეტი იყო ანაზღაურების თავდაპირველი განსაზღვრისას. ამასთან, უკვე მიღებული საკომპენსაციო ანაზღაურების უკან დაბრუნების მოთხოვნა დაუშვებელია.

გამოგონებაზე საპატენტო განაცხადის წარდგენის უფლება

აღნიშნული უფლება ორ ძირითად ასპექტს აერთიანებს:

⁷ აღსანიშნავია, რომ გერმანიის წამყვანი ორგანიზაციების მოსმენის შემდეგ, რომლებიც წარმოადგენენ დამსაქმებლებს და დასაქმებულებს (კოლექტიური შეთანხმებების შესახებ აქტის მე -12 ნაწილის შესაბამისად (Tarifvertragsgesetz), შრომის მინისტრი გამოსცემს მითითებებს კომპენსაციის დადგენის შესახებ. აღნიშნული მითითებები გამოცემულია 1959 წელს. ცვლილებები შეტანილია 1983 წელს.

1. შიგა ეროვნული საპატენტო განაცხადის წარდგენა გამოგონებაზე

2. საერთაშორისო საპატენტო განაცხადის წარდგენა და გამოგონების დაცვა საზღვარგარეთ

1. გერმანიაში მხოლოდ დამსაქმებელს აქვს უფლება დაარეგისტრიროს სამსახურეობრივი გამოგონება, მასზე საკუთრების უფლების მინიჭების მიზნით. მან უნდა დაარეგისტრიროს საპატენტო განაცხადი, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ნაცვლად საპატენტო განაცხადისა, უპრიანია დარეგისტრირდეს განაცხადი სასარგებლო მოდელზე, გამოყენებადობის მიზანშეწონილობიდან გამომდინარე.

დამსაქმებლის მიერ განაცხადის შეტანის ვალდებულება არ წარმოიშობა შემდეგ შემთხვევებში:

- როცა სამსახურეობრივი გამოგონება გახდა თავისუფალი⁸
- თუ დასაქმებული თანახმაა რომ განცხადება არ უნდა იქნეს შეტანილი.
- აქტის მე-17 ნაწილში მოცემული პირობების შესრულების შემთხვევაში, რომელიც სავაჭრო საიდუმლოებებს ეხება

თუ სამსახურეობრივი გამოგონება გახდა თავისუფალი, მხოლოდ დასაქმებულია უფლებამოსილი მიმართოს საპატენტო უწყებას გამოგონებაზე საპატენტო განაცხადის რეგისტრაციის მიზნით. თუ დამსაქმებელმა უკვე მიმართა შესაბამის უწყებას სამსახურეობრივი გამოგონების დასაცავად, ამგვარი განცხადების შედეგად მიღებული უფლებები გადაეცემა დასაქმებულს.

2. საერთაშორისო საპატენტო განაცხადის წარდგენა და გამოგონების დაცვა საზღვარგარეთ

სამსახურეობრივ გამოგონებაზე პრეტენზიის წარდგენის შემდეგ, დამსაქმებელს უფლება აქვს, მიმართოს საერთაშორისო დაცვის ღონისძიებებს გამოგონების სამართლებრივი დაცვის კუთხით.

თუ დამსაქმებელს არ სურს განახორციელოს გამოგონების საერთაშორისო დაცვა უცხო ქვეყანაში, და არ შეიძინოს გამოგონებაზე საკუთრების უფლებები, მან უნდა გადასცეს სამსახურეობრივი გამოგონება დასაქმებულს, მოთხოვნის შემთხვევაში, და დასაქმებულ პირს საშუალება მისცეს მოიპოვოს ამგვარი უფლებები. რათა დასაქმებულმა ისარგებლოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული პრიორიტეტული ვადებით. ამასთან, დამსაქმებელს შეუძლია შეინარჩუნოს არაექსკლუზიური უფლება სამსახურეობრივი გამოგონების გამოყენებაზე შესაბამის საზღვარგარეთის ქვეყნებში, გონივრული კომპენსაციის ფასად.

აქტიდან გამომდინარე დავის განხილვის თავისებურებანი საარბიტრაჟო საბჭოსა და სასამართლოში

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობილი დავა წარედგინება საარბიტრაჟო საბჭოს, რომელიც იქმნება გერმანიის საპატენტო უწყების ფარგლებში. საარბიტრაჟო საბჭო შედგება ერთი თავმჯდომარის ან მისი მოადგილისგან და ორი შემფასებლისაგან (Beisitzer). აღსანიშნავია, რომ თავმჯდომარე და მისი მოადგილე უნდა ფლობდნენ კვალიფიკაციას, რომელიც გერმანიის სასა-

⁸ აქტის 8-ე ნაწილის თანახმად: „სამსახურეობრივი გამოგონება გახდება თავისუფალი, თუ დამსაქმებელი წერილობითი განცხადების მეშვეობით, ასეთად გამოაცხადებს მას.“

<https://wipo.int/en/legislation/members/profile/DE>

მართლო აქტის თანახმად (Deutsches Richtergesetz) საჭიროა სასამართლო თანამდებობისთვის. მათ იუსტიციის მინისტრი ნიშნავს ოთხი წლის ვადით და დასაშვებია ხელახლა დანიშვნა, რაც შეეხება შემფასებლებს ისინი უნდა ფლობდნენ სპეციალურ ცოდნას ტექნიკურ სფეროში, რომელიც შეეხება გამოგონებას ან ტექნიკური გაუმჯობესების წინადადებებს.

საარბიტრაჟო საბჭოში სააპელაციო განაცხადი შეიტანება წერილობითი სახით ორ ეგზემპლარად. განაცხადი უნდა შეიცავდეს ფაქტების მოკლე აღწერილობას და მეორე მხარის მაიდენტიფიცირებელ მონაცემებს. საარბიტრაჟო საბჭოს თავმჯდომარე გადასცემს აღნიშნულ დოკუმენტაციას მოწინააღმდეგე მხარეს და სთავაზობს მას განსაზღვრულ ვადაში წერილობითი კომენტარი გააკეთოს წარმოდგენილ სააპელაციო განაცხადზე.

საარბიტრაჟო საბჭო გადაწყვეტილებებს იღებს ხმათა უმრავლესობით. აღსანიშნავია, რომ საარბიტრაჟო საბჭოს ძირითადი ფუნქცია მხარეთა მორიგებაა და ამ მიზნით ის უფლებამოსილია წარუდგინოს მათ **შეთანხმების წინადადება**. წინადადება უნდა იყოს დასაბუთებული და ხელმოწერილი საბჭოს ყველა წევრის მიერ. წინადადებაში ასევე უნდა იყოს აღნიშნული გასაჩივრების შესაძლებლობა და მოცემულ ვადაში საჩივრის წარუდგენლობის შედეგები.

შეთანხმების წინადადება მიღებულად ჩაითვლება, თუ რომელიმე მხარის მიერ ის წერილობით არ გასაჩივრდება არბიტრაჟში წინადადების შეტყობინებიდან ერთი თვის განმავლობაში. აქტის 34-ე

მუხლის მე-4 პუნქტი ადგენს დაუძლეველი ძალის შემთხვევაში საჩივრის წარუდგენლობის საფუძვლებს და გასაჩივრების ვადების აღდგენის შესაძლებლობებს.

მიუხედავად, საარბიტრაჟო საბჭოს მცდელობისა, საქმე შესაძლოა შეწყდეს

- მხარისთვის კონკრეტული შედეგის დადგომის გარეშე. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც: მოწინააღმდეგე მხარე არ წარადგენს სააპელაციო განაცხადზე შენიშვნებს და შეპასუხებას.
- თუ მოწინააღმდეგე მხარემ უარი თქვა საარბიტრაჟო საბჭოს წინაშე განხილვაში მონაწილეობის მიღებაზე;
- თუ საარბიტრაჟო საბჭოში შეთანხმება (მორიგება) წერილობითი გასაჩივრდება 1 თვის ვადაში.

საარბიტრაჟო საბჭოს თავმჯდომარე მხარეებს აცნობებს შედეგის გარეშე საარბიტრაჟო განხილვის შეწყვეტის შესახებ.

დასაქმებულის გამოგონებასთან დაკავშირებული დავები, შინაარსის მიუხედავად, ექცევა საპატენტო სასამართლოს იურისდიქციის ქვეშ (გერმანიის საპატენტო აქტის 143-ე მუხლი) თუმცა, კომპენსაციის გადახდასთან დაკავშირებული დავებზე აღნიშნული დანაწესი არ ვრცელდება. აქტიდან გამომდინარე მხარეთა შეუთანხმებლობის შემთხვევაში **სასამართლოში** საქმის წარმოება შესაძლოა აღიდრას, მხოლოდ საარბიტრაჟო საბჭოს წინაშე საქმის წარმოების დასრულების შემდეგ.

ეს წესი არ გამოიყენება:

⁹ Patentgesetz - <https://wipo.int/en/text/461309>

- თუ სასამართლო პროცესში გასაჩივრებული უფლებები ემყარება მხარეთა შორის არსებულ ხელშეკრულებას ან ხელშეკრულების ბათილად ცნობას.
- თუ საარბიტრაჟო საბჭოში საჩივრის შეტანიდან ექვსი თვე გავიდა.
- თუ დასაქმებულმა დატოვა დამსაქმებლის საწარმო.
- თუ მხარეები შეთანხმდნენ, რომ თავი შეიკავონ საარბიტრაჟო საბჭოში გასაჩივრებისაგან.

წარმოდგენილი აქტით, გათვლიწინებულია სპეციალური დებულებები **უნივერსიტეტში დასაქმებული პერსონალის** მიერ შექმნილ გამოგონებასთან მიმართებით, გამომგონებელს უფლება აქვს გაამჟღავნოს სამსახურებრივი გამოგონება სასწავლო ან სამეცნიერო საქმიანობის ფარგლებში, თუმცა აღნიშნულ ფაქტამდე ორი თვით ადრე მას გააჩნია ინფორმაციის დამსაქმებლისთვის შეტყობინების ვალდებულება, შესაბამისად, ამ შემთხვევაში არ გამოიყენება საიდუმლოების დაცვის ვალდებულება¹⁰

ამასთან, იმ შემთხვევაში, თუ გამომგონებელი უარს ამბობს სამსახურებრივი გამოგონების გამჟღავნებაზე სწავლებისა და კვლევის თავისუფლების გამო, იგი არ არის ვალდებული შეატყობინოს ამ გამოგონების შესახებ დამსაქმებელს. თუ გამომგონებელს მოგვიანებით სურს გაამჟღავნოს თავისი გამოგონება, იგი დაუყოვნებლივ აცნობებს დამსაქმებელს ამის შესახებ.

მნიშვნელოვანია, რომ შესაძლოა დამსაქმებელმა

მოითხოვოს სამსახურებრივ გამოგონებაზე საკუთრების უფლება მაშინ გამომგონებელს უნარჩუნდება არაექსკლუზიური უფლება გამოიყენოს სამსახურებრივი გამოგონება თავისი სწავლებისა და კვლევითი საქმიანობის ფარგლებში. ანაზღაურებისა და კოპენსაციის წესი, ბუნებრივია უნივერსიტეტში დასაქმებული პერსონალის მიერ შექმნილ გამოგონებასთან დაკავშირებითაც ვრცელდება და თუ დამსაქმებელი იყენებს სამსახურებრივ გამოგონებას, ანაზღაურების ოდენობა უნდა იყოს მისი გამოყენების შედეგად მიღებული შემოსავლის 30 პროცენტი. გერმანიის „დასაქმებულთა გამოგონების შესახებ“ აქტში დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლება-მოვალეობებს შორის ბალანსი დაცულია, მისი დებულებები არ შეიძლება შეიცვალოს ხელშეკრულებით, დასაქმებულის საზიანოდ.

დასკვნა

წარმოდგენილ სტატიაში მოცემულია დასაქმებულთა/გამომგონებელთა მიერ შექმნილი გამოგონების მიმართ საკუთრების უფლების სამართლებრივი ანალიზი, როგორც ქართული ასევე გერმანული სამართლის მიხედვით, აღსანიშნავია, რომ ქართული კანონმდებლობა ეხება მხოლოდ სამსახურებრივი გამოგონების სამართლებრივ რეგულაციებს, რაც მოცემულია კიდევ საქართველოს „**საპატენტო კანონში**“, მაშინ როდესაც გერმანიაში მოქმედებს აღნიშნული ურთიერთობის დამარეგულირებელი კანონი „**დასაქმებულთა გამოგონების შესახებ**“, სადაც დეტალურადაა გაწერილი, არამარტო სამსახურებრივი გამოგონების საფუძვ-

¹⁰ (შენიშვნა) აქტის 24-ე მუხლი ეხება **საიდუმლოების დაცვის ვალდებულებას**, რომლის მიხედვითაც: „დასაქმებულმა უნდა შეინახოს საიდუმლოდ სამსახურებრივი გამოგონება, სანამ ის არ გახდება თავისუფალი“

ლები, არამედ კლასიფიცირებულია გამოგონებები, შექმნილი კერძო სექტორში დასაქმებულთა, საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა, სახელმწიფო მოხელეთა და შეიარაღებული ძალების წევრების მიერ.

ქართულ კანონმდებლობაში მეტი აქცენტი გაკეთებულია მხარეთა შორის არსებულ ხელშეკრულებაზე და არა კანონის იმპერატიულ დანაწესზე, რომელიც უკეთ დაიცავდა, როგორც გამომგონებლის, ასევე დამსაქმებლის უფლებებს, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების უთანასწორო და არასამართლიანი დებულებებისგან.

ქართული საპატენტო კანონი არ ცნობს დასაქმებულ-გამომგონებლისთვის კომპენსაციის და ანაზღაურების გადახდის წესს იმ შემთხვევისთვის თუ მის მიერ შექმნილია სამსახურეობრივი გამოგონება და პატენტის მიღება აღნიშნულ გამოგონებაზე დასაქმებულს ეკუთვნის, შესაბამისად არ რეგულირდება გამოგონებები, რომლებიც სამსახურეობრივი მოვალეობების მიღმა შექმნილი ან ე.წ. „თავისუფალი (უფასო)“ გამოგონებები. არადა ქვეყნის სამეცნიერო-კვლევითი პოტენციალის განვითარების ინტერესებიდან გამომდინარე, იმ პირობებში, როდესაც ერთიანი შიგა პროდუქტის ძალიან მცირე პროცენტი იხარჯება კვლევებსა და ინოვაციებზე, უნდა შეიქმნას ისეთი სამართლებრივი პლატფორმა, რომელიც მეტად წაახალისებს გამომგონებლებს.

უდავოა, რომ ქვეყნის განვითარების ერთ-ერთი საფუძველი, არის ინტელექტუალური საკუთრება და იმ მექანიზმების დანერგვა, რაც ხელს შეუწყობს შემოქმედებითობას, გამოგონებების გაზრდას და მათ კომერციალიზაციას, შესაბამისად სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ერთი მხრივ, საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგებულ იქნეს გამომგონებელთა უფლებები მატერიალური დაინტერესების თვალსაზრით, (კომპენსაციისა და ანაზღაურების

გამართული სისტემა) და მეორე მხრივ, დამსაქმებელს მიეცეს უფლება სრულყოფილად განახორციელოს შექმნილ გამოგონებაზე საპატენტო განაცხადის შეტანის პროცედურები და მომავალში მოახდინოს მისი კომერციალიზაცია. ბოლო პერიოდში ინტელექტუალური საკუთრების მნიშვნელობაზე გაზრდილია საზოგადოებრივი ცნობიერება და ყველა ტიპის საწარმოსთვის, კვლევითი ინსტიტუტის, უნივერსიტეტისა თუ ცალკეული გამომგონებლების მთავარ საკითხად იქცა IP უფლებების სამართლებრივი რეგულაციები. სულ უფრო მეტ აქტუალობას იძენს უნივერსიტეტის მიერ ინტელექტუალური საკუთრების ობიექტების ეფექტური მართვა და გამოყენება, შესაბამისად საუნივერსიტეტო საქმიანობის ერთ-ერთი ფუნდამენტური მიმართულება კვლევების კომერციალიზაციაა, ეს განსაკუთრებით იმ უნივერსიტეტებს ეხება, რომელთა ბაზებზეც იქმნება ინოვაციური გამოგონებები.

აღსანიშნავია, რომ ინტელექტუალური საკუთრება პატენტის ფორმით შეიძლება განვითარდეს, მოექცეს ფლობასა და მართვაში ან წარმატებით მოხდეს მისი კომერციალიზაცია ეკონომიკური სარგებლის მისაღებად შესაბამისად, კერძო საწარმოები და აკადემიური დაწესებულებები უფრო მეტად ხედავენ პატენტსა და ინტელექტუალური საკუთრების სხვა ფორმებს ეკონომიკურ აქტივად, რომლის ღირებულებაც შეიძლება ოპტიმიზებულ იქნეს პროაქტიური პოლიტიკითა და სტრატეგიებით.

ცალსახაა, რომ პატენტი აღარ გამოიყენება მხოლოდ იურიდიული უფლებების სახით კონკრეტულ სარეალიზაციო ბაზრებზე კონკურენციის მცდელობების აღსაკვეთად. ახლა უფრო მეტი აქცენტი კეთდება პატენტების ლიცენზირებიდან შემოსავლების მიღებაზე.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, საქართველოს „საპატენტო კანონს“ დაემატოს ცალკე თავი, სადაც მოცემული იქნება დასაქმებულთა მიერ შექმნილ გამოგონებათა ტიპოლოგია, ანაზღაურების და კომპენსაციის გაცემის წესი, მხარეთა შორის დავის გადაწყვეტის წესი, საპატენტო განაცხადის წარდგენის უფლებამოსი-

ლება, უნივერსიტეტებში შექმნილ გამოგონებათა შესახებ მარეგულირებელი დებულებები და სხვა. აღნიშნული ცვლილებები, არა მარტო სამართლებრივად სრულყოფს დასაქმებულ/გამომგონებლისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას, არამედ უფრო დაგვაახლოვებს ევროპული საპატენტო სამართლის ფუნდამენტურ პრინციპებთან.

ლიტერატურა

1. Jorbenadze, S. (1998). Explanatory Dictionary of Intellectual Property. (In Georgian)
2. General Course on Intellectual Law. *National Intellectual Property Center of Georgia Sakpatenti*. (In Georgian);
3. Chisum, D. S., Nard, A. C., Schwartz, H. F., Newman, P., Kieff, S. F. (1998). Principles of Patent Law. New York: *Foundation Press*. (In English)
4. Constitution of Georgia. Retrieved from: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36> (In Georgian);
5. Patent Law of Georgia. Retrieved from: <https://matsne.gov.ge/document/view/11470?publication=7> (In Georgian);
6. Organic Law of Georgia Labour Code of Georgia. Retrieved from: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/1155567?impose=parallelEn&fullscreen=1&publication=18> (In Georgian);
7. German Employee Inventions Act. (2009). Retrieved from: <https://wipolex.wipo.int/en/legislation/details/10005> (In German)
8. Patent Act. (2017). Retrieved from: <https://wipolex.wipo.int/en/legislation/details/17611> (In German);
9. Association Agreement between Georgia, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community, and their Member States, on the other. (2014). Retrieved from: <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=0> (In Georgian);
10. Tretton, G. (2002). Intellectual Property in Europe. (In English);
11. Gurgenidze, M., Urtmelidze, T. (2021). Aspects of Compulsory Licensing in Patent Law. Tbilisi: *Works of GTU*, 1(519). (In Georgian).
12. *World Intellectual Property Organization*. Retrieved from: <https://www.wipo.int/wipolex/en/index.html>
13. *Sakpatenti*. Retrieved from: <https://www.sakpatenti.gov.ge/ka/>

UDC 347.21.3

SCOPUS CODE 3301

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2021-3-152-167>

The Right of the Employee to an Invention Created in the Process of Labor Relations. (In Accordance With the Georgian - German Patent Legislation)

Miranda Gurgенidze Department of Private Law, Georgian Technical University, Georgia, 0160, Tbilisi, 77 M. Kostava str.
E-mail: mirgurgенidze@gmail.com

Tamaz Urtmelidze Department of Private Law, Georgian Technical University, Georgia, 0160, Tbilisi, 77 M. Kostava str.
E-mail: t.urtmelidze@gmail.com

Reviewers:

Ts. Gloveli, Professor, Faculty of Law and International Relations, GTU

E-mail: gloveli99@mail.ru

N. Kharitonashvili, Associate Professor, Guram Tavartkiladze University

E-mail: nkharitonashvili@gmail.com

Abstract. Creative activity, which ends with the creation of intellectual property objects, are mostly carried out by individuals employed in various private sectors or scientists working in higher education/research institutions.

Therefore, the question who is the owner of the intellectual property object (invention), employee/inventor, whose direct participation with and usage of intellectual labor, the object was created by, or the employer, whose material technical base, experience and the other resources were used to create the invention, does not lose relevance.

Georgia belongs to the continental, i.e. Romano-Germanic legal system. Modern Georgian intellectual property law has undergone a very interesting path of development since the restoration of independence. It should be noted that Georgia is the first country from the former Soviet republics to establish a national patent agency in 1992 (12,246).

In this article, the authors focus on the basic regulations of Georgian and German patent law that regulate the ownership of an invention created by employees. As it is known, in Georgia the issue is resolved by the „Patent Law“, while in Germany, in addition to the patent law, there is an „Employee Inventions Act“.

The scientific article consists of an introduction, a main part and a conclusion. The introduction presents the urgency of the legal problem. The main part, on the one hand, discusses the legal status of inventions created by employees, gives the relationship between patent law and labor law on this issue (on the example of Georgian legislation) and, on the other hand, the authors analyze the German „Employee Inventions Act“, which we find a

detailed arrangement of an issue of interest to us in. The law is structured in such a way that the balance between the interests of the employee and the employer is maximally maintained, the rule of compensation is provided, a distinction is made between service and free inventions, and ways of resolving disputes between the parties are provided. The legal basis for arbitration is in the foreground. There is also a court of law under the jurisdiction of which these disputes are considered.

Key words: compensation; employee; employer; inventor; patent law; labor law; service invention.

UDC 347.21.3

SCOPUS CODE 3301

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2021-3-152-167>

**Право работника на изобретение, созданное в процессе трудовых отношений
(в соответствии с грузино-германской патентным законодательством)**

Миранда Гургенидзе	Департамент частного права, Грузинский технический университет, Грузия, 0160, Тбилиси, М. Костава 77 E-mail: mirgurgenidze@gmail.com
Тамаз Уртмелидзе	Департамент частного права, Грузинский технический университет, Грузия, 0160, Тбилиси, М. Костава 77 E-mail: t.urtmelidze@gmail.com

Рецензенты:

Ц. Гловели, профессор факультета права и международных отношений ГТУ

E-mail: gloveli99@mail.ru

Н. Харитонашвили, ассоциированный профессор Университета им. Гурама Таварткиладзе

E-mail: nkharitonashvili@gmail.com

Аннотация. Творческая деятельность, которая заканчивается созданием объектов интеллектуальной собственности, в основном осуществляется лицами, работающими в различных частных секторах или учеными-сотрудниками, работающими в высших учебных/исследовательских учреждениях.

Исходя из этого, не теряет актуальности вопрос о том, кто же является владельцем объекта интеллектуальной собственности (изобретения), работник/изобретатель, при непосредственном участии и использовании

интеллектуального труда, с помощью которого создан объект, или работодатель, материально-техническая база, опыт и другие ресурсы которого были использованы для воплощения изобретения в жизнь.

Грузия принадлежит к континентальной, то есть романо-германской правовой системе. Современное грузинское право интеллектуальной собственности прошло очень интересный путь развития со дня восстановления независимости. Одним из приоритетных направлений Грузия определила создание национальной системы защиты интеллектуальной собственности, что нашло отражение в конституции страны и соответствующих законодательных актах. Следует отметить, что Грузия первая страна из бывших советских республик, создавшая Национальное патентное ведомство в 1992 году (12.246).

В представленной статье авторы основное внимание уделяют основным регуляциям грузинского и германского патентного права, которые регулируют право собственности на изобретение, созданное работниками. Как известно, в Грузии указанный вопрос решается «Патентным законом», в то время как в Германии, помимо патентного закона, действует акт «Об изобретениях работников».

Научная статья состоит из введения, основной части и заключения. Во введении представлена актуальность правовой проблемы, в основной части, с одной стороны, рассматривается правовой статус изобретений, созданных работниками, раскрывается взаимоотношение между патентным и трудовым правом по данному вопросу (на примере законодательства Грузии), и с другой стороны – авторами проанализирован акт Германии «Об изобретениях работников», в котором мы находим детальное упорядочение интересующего нас вопроса.

Указанный закон структурирован таким образом, что максимально соблюден баланс между интересами работника и работодателя, обеспечен порядок выдачи компенсации, проводится различие между служебными и свободными изобретениями, предусмотрены пути разрешения спора между сторонами. На первый план выдвигается правовая основа арбитражного урегулирования. Также упомянут суд, который рассматривает указанные споры.

Ключевые слова: изобретатель; компенсация; патентное право; работник; работодатель; служебное изобретение; трудовое право.

განხილვის თარიღი 10.03.2021

შემოსვლის თარიღი 21.06.2021

ხელმოწერილია დასაბეჭდად 29.09.2021