



ред. М.Н. Марченко. – М. : Зерцало, 1998–. – Т. 2. – 1998. – 622 с.

18. Яковлев В.Ф. Отраслевая дифференциация и межотраслевая интеграция как основы системы законодательства / В.Ф. Яковлев // Правоведение. – 1975. – № 1. – С. 16–22.

19. Ющик О.І. Галузі та інститути правової системи (міфи і реальність) / О.І. Ющик. – К. : Оріяни, 2002. – 112 с.

20. Богущкий П.П. Військове право в системі права України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / П.П. Богущкий. – О., 2009. – 196 с.

21. Сурилов А.В. Теория государства и права : [учебное пособие] / А.В. Сурилов. – К. ; О. : Вища школа, 1989. – 439 с.

22. Алексеев С.С. Теория права / С.С. Алексеев. – 2-е изд., стер. – Х. : БЕК, 1994. – 223 с.

23. Исаков В.Б. Правовые режимы и их совершенствование. XXVII съезд КПСС и развитие теории права / В.Б. Исаков // Межвузовский сборник научных трудов / Свердловский юридический ин-т. – Свердловск, 1982. – С. 35–39.

24. Шамсумова Э.Ф. Правовые режимы: теоретический аспект: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Э.Ф. Шамсумова. – Екатеринбург, 2001. – 198 с.

25. Скаун О.Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник / О.Ф. Скаун. – Х. : Еспада, 2006. – 840 с.

26. Оборотов Ю.М. Теорія держави і права (прагматичний курс) : [екзамен. довідник] / Ю.М. Оборотов. – О. : Юридическая литература, 2005. – 348 с.

27. Лисенкова О.С. Система законодательства України: структурно-функціональна характеристика : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права, історія політичних і правових учень» / О.С. Лисенкова ; Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України. – К., 2001. – 17 с.

28. Клименко К.С. Історико-філософські та правові основи методології правового регулювання суспільних правовідносин / К.С. Клименко // Право України. – 2007. – № 3. – С. 32–35.

29. Спаський А.С. Категорія «правовий режим»: підходи до інтерпретації / А.С. Спаський // Право України. – 2008. – № 4. – С. 27–30.

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Виктория ТОМКО,

специалист отдела ЗАГС РС

Кельменецкого районного управления юстиции в Черновицкой области

Summary

A concept and essence of norm of labour law are investigated in the article. Marked, that norms of labour law are the variety of norms legal, and that is why at the decision of this concept it is necessary to follow the generals of legal science. In addition, special signs are peculiar to the norm of labour law that expose her essence and mark off rights from the norms of other industries. Establishment of such signs is impossible without an address to the object and method of labour law. It is found out, that the norms of labour law regulate labour relations – relations that arise up concerning application of wage labour, and also are relations closely constrained with labour. In addition, there is peculiar not only imperative but also contractual character them, and the acceptance of such norms takes place not only at state level but also on local.

Key words: rule of law, rule of labour law, employment relationship, object of labour law, method of labour law.

Аннотация

В статье исследуется понятие и сущность нормы трудового права. Отмечается, что нормы трудового права являются разновидностью норм правовых, а потому при определении данного понятия необходимо руководствоваться общими положениями правовой науки. Кроме того, норме трудового права свойственны и специальные признаки, которые раскрывают ее сущность и отмежевывают от норм других отраслей права. Установление таких признаков невозможно без обращения к предмету и методу трудового права. Установлено, что нормы трудового права регламентируют трудовые отношения – отношения, которые возникают по поводу применения наемного труда, а также отношения, тесно связаны с трудовыми. Кроме того, им свойственный не только императивный, но и договорный характер, а принятие таких норм происходит не только на государственном уровне, а и на локальном.

Ключевые слова: норма права, норма трудового права, трудовые правоотношения, предмет трудового права, метод трудового права.

Постановка проблемы. Общеизвестно, что норма трудового права принадлежит к нормам правовым и является разновидностью последних. По своей природе она владеет всеми общими признаками, которыми наделена «норма права» как центральная категория правовой науки, а также специфическими свойствами, которые и обуславливают ее принадлежность к трудовому праву как отрасли права. Принимая это во внимание, изучить вопрос, который является предметом нашего исследования, невозможно без обращения к фундаментальным положениям общей теории права. В данном контексте нас интересуют достижения научных исследований первичного элемента правовой науки – нормы права. Как свидетельствует анализ юридической литературы, результаты исследований данного вопроса неоднозначны и многочисленны. Такая ситуация объясняется многообразием правовых школ, а также типов

правопонимания. Кроме того, в правовой литературе мы часто встречаем похожие, но не тождественные понятия, которыми являются, например, «правовая норма» и «юридическая норма». Учитывая это, при определении нормы трудового права может возникать аналогичная ситуация.

Актуальность темы исследования. Таким образом, неоднозначность подходов в определении понятий «норма права» и, собственно, «норма трудового права» – это первый аспект, который обуславливает актуальность избранной темы исследования. Интерес к указанной проблематике усиливает и тот факт, что на отраслевом уровне категория «норма трудового права» недостаточно исследована. В основном она предоставлена интерпретацией общих положений теории права в сфере трудового права, при этом без учета существенных особенностей соответствующей отрасли.



Что касается специфических свойств нормы трудового права, то они предопределены особенностями трудового права как отрасли права, ее назначением в правовой системе, а также спецификой предмета и метода правового регулирования, которые определяют ее место в системе права. Последние в свою очередь, в частности их особенности, определяют сущность нормы трудового права, а потому это второй аспект актуальности нашей проблематики.

Целью статьи является определение нормы трудового права на основании общих положений правовой науки, а также выяснение ее сущности с учетом специфики предмета и метода трудового права как отрасли права.

Изложение основного материала.

Норма является наименьшим структурным звеном системы права, которая как часть целого вбирает в себя все главные черты права и в то же время имеет собственные специфические черты. К примеру, М.И. Байтин отмечает, что правовая норма – первичная «клеточка» права, частица содержания, исходный структурный элемент его системы. В то же время норма права – относительно самостоятельное явление, которое владеет собственными специфическими особенностями, которые углубляют и конкретизируют наши представления о праве, его понятии, сущности и содержании, о механизме регулятивного влияния на общественные отношения [11, с. 313]. Норма права, по его ученому, – это общеобязательное, формально определенное предписание, которое происходит от государства и им охраняется, выражено в виде правила поведения или отправного установления и является государственным регулятором общественных отношений [12, с. 360].

Правовая норма, по мнению П.Н. Рабиновича, является формально-обязательным правилом физического поведения, которое имеет общий характер, устанавливается или санкционируется государством с целью регулирования общественных отношений и обеспечивается ее организационной, воспитательной и принудительной деятельностью [9, с. 123].

Л.А. Морозова избегает определения понятия «норма права», но отмечает, что для характеристики нормы права и нужно сказать, что это: 1) правило поведения; 2) оно происходит от государства;

3) закреплено в определенной форме; 4) общеобязательное; 5) регулирует общественные отношения; 6) выполнение нормы права обеспечено государственными средствами [7, с. 205].

По мнению С.С. Алексеева, норма права – это общеобязательное формально определенное правило поведения, установленное и обеспеченное обществом и государством, закрепленное и опубликованное в официальных актах, направленное на регулирование общественных отношений путем определения прав и обязанностей их участников [13, с. 280].

Как видим, все вышеприведенные точки зрения подобны и содержательно не противоречат друг другу. Однако науке известны и другие утверждения. Например, И.А. Сердюк считает, что употребляемое учеными словосочетание «общеобязательное правило поведения» фактически указывает на использование в правовом регулировании только таких способов и корреспондирующих им разновидностей норм права по характеру правовых предписаний, как обязательства (обязывающие нормы) и запреты (запрещающие нормы), которые не соответствуют реальной действительности, ведь правовой активности участников правоотношений в значительной степени способствуют именно разрешения (уполномочивающие нормы), отказ от добровольной реализации которых не обуславливает негативных для субъектов права юридических последствий [10, с. 133–134]. Кроме того, вызывает недоразумение и точка зрения, что норма права – это правило поведения. По мнению советских ученых М.М. Полянского и А.Е. Пашерстникова, «правило поведения» не охватывает всего разнообразия форм регулирования нормами права общественных отношений; регулирование представляет собой как установление конкретного варианта поведения, прав и обязанностей субъектов права, так и то, что норма права устанавливает определенные организационные основы и принципы для правового регулирования целого комплекса общественных отношений или всех их в целом [2, с. 77–79].

Мы не будем анализировать противоречивые утверждения правовой науки по поводу определения понятия «норма права», поскольку это непосредственно не касается нашей проблематики, а лишь принимаем во внимание общие положения,

которые составляют основу определения понятия, что нас, собственно, и интересует, – «норма трудового права».

Нормы трудового права являются разновидностью действующих в обществе правил поведения людей, установленных государством. Поскольку нормы трудового права относятся к нормам правовым, они, соответственно, должны рассматриваться как правила общего характера, установленные или санкционированные государством. В данном аспекте нормы трудового права практически ничем не отличаются от всех правовых норм, поскольку общим свойством для них является их юридическая природа.

Исследование понятия нормы трудового права должно опираться на данные общей теории права и вместе с тем учитывать особенности той сферы общественной жизни, в которой проявляется их регулятивное действие. Имея много общего с нормами других отраслей материального права, нормы трудового права наделены все же своими специфическими признаками. Необходимо заметить, что норма трудового права является явлением богатым по содержанию, меняющимся в историческом плане и очень специфическим по отношению к нормам других отраслей права. Нормы права существуют не сами по себе и не для себя, а как правовое средство для регулирования общественных отношений. Поэтому любая норма трудового права, являясь объектом для применения или реализации, представляет собой деятельность. Для того чтобы реализоваться в конкретных действиях, норма трудового права должна быть прежде всего понятной для самого субъекта, выбранной и после этого «судачно» примененной к конкретному случаю [5, с. 3].

По мнению С.В. Вишневецкой, норма трудового права – это общеобязательное, формально определенное, установленное или санкционированное государством и обеспеченное мероприятиями государственного принуждения правило поведения, которое закрепляет юридические права и обязанности участников трудовых отношений, которые возникают по поводу применения наемного труда [4, с. 63].

Как видим, данное определение абстрактное, а потому не дает конкретного представления о сущности понятия «норма трудового права» и не раскрывает значения данной отрасли.



Учитывая это, мы считаем необходимым обратиться к предмету и методу правового регулирования трудовых правоотношений, чтобы в дальнейшем более глубоко раскрыть содержание дефиниции, которая нас интересует.

С.С. Алексеев отмечает, что предмет правового регулирования – это разнообразные общественные отношения, которые объективно по своей природе могут «поддаваться» нормативно-организационному влиянию и в данных социально-политических условиях нуждаются в таком влиянии, которое осуществляется с помощью юридических норм, всех остальных юридических средств, которые образуют механизм правового регулирования [1, с. 292].

Учитывая это, предмет трудового права образуют отношения в сфере труда. Однако не любой труд является предметом трудового права, а лишь общественная форма труда. Это объясняется тем, что по своей природе трудовое право призвано регулировать не технологию процесса труда, а социальные связи по ее организации и применению [8, с. 13]. Такой труд в трудовом праве именуется наемным, а отношения, в пределах которых он реализуется, – трудовыми.

Следовательно, нормы трудового права распространяют свое влияние на отношения по поводу применения наемного труда. Под последним следует понимать несамостоятельный, зависимый, подчиненный труд работника, который не включен в отношения собственности с предприятием, учреждением, организацией; лишенный, как правило, права на распределение прибыли и участие в управлении; который продает свою рабочую силу (способность к труду) и подвергается эксплуатации со стороны владельца средств производства или капитала [6, с. 51].

Кроме того, к предмету трудового права вместе с трудовыми входят также отношения, связанные с трудовыми. Это отношения в сфере трудоустройства, организации и управления трудом, подготовки, переподготовки и повышения квалификации, материальной ответственности работников и работодателей, социального партнерства, установления условий труда, рассмотрения трудовых споров, надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

По своей сути нормы трудового права определяют содержание прав и обязанно-

стей сторон трудового правоотношения и в некоторой степени порядок решения трудового спора (в комиссиях по трудовым спорам, в пределах их компетенции), который может возникнуть между сторонами данных правовых отношений в процессе реализации трудовой функции. Нормы трудового права, давая определенные разрешения, устанавливают запреты, обязанности, степень ответственности, степень защиты, минимальные государственные стандарты прав работника, обеспечивающие в свою очередь осуществление права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда на всех уровнях правового регулирования, независимо от формы собственности и отраслевой принадлежности предприятия, учреждения, организации. Кроме того, нормы трудового права содержат определенный перечень дисциплинарных взысканий за проступки и одновременно определяют порядок привлечения наемных лиц к ответственности, начиная от органов, правомочных применять дисциплинарные взыскания и заканчивая передачей вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или его органа (ст. 152 Кодекса законов о труде Украины).

Итак, можно сделать определенный вывод: нормы трудового права отвечают не только на вопросы о том, что разрешено, что запрещено делать или каким образом делать, чтобы достичь желаемого результата, но и на вопрос о том, какой порядок разрешения трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам, какой порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания. Каждая норма трудового права может осуществлять нормативно-правовое регулирование отношений, составляющих ее предмет в соответствии с принципами трудового права, учитывая их требования относительно правового статуса субъектов трудовых отношений, системы их прав и обязанностей, даже системы санкций [5, с. 4].

Из анализа вышеприведенных положений следует, что отношения, которые регулируются нормами трудового права, являются специфическими, а потому указание на их особенность должно быть отмечено при определении понятия «норма трудового права».

Относительно метода правового регулирования общепринято, что данная категория охватывает всю совокупность

способов правового регулирования отношений, которые составляют предмет соответствующей отрасли.

Метод трудового права, как и предмет данной отрасли, имеет свои особенности, что дает возможность более глубоко и конкретно раскрыть сущность понятия, которое является предметом нашего исследования.

К примеру, трудовому праву свойственно сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда. Централизованное регулирование социально-трудовых отношений выражается в издании государством законодательных и других правовых норм в сфере труда, которые преследуют цель защитить в условиях рынка наемных работников от чрезмерной эксплуатации со стороны работодателей, гарантировать такие условия труда, которые способствовали бы обеспечению нормального уровня развития человека и удовлетворению определенного минимума материальных и духовных потребностей. Наиболее частое централизованное регулирование является законодательным, хотя может быть использовано и договорное регулирование (в частности, общие решения центральных органов власти, работодателей и работников, а также коллективные соглашения). Например, в систему основных государственных гарантий относительно оплаты труда работников включаются следующие: установление размера минимальной заработной платы, установление государственных норм и тому подобное [8, с. 17].

Конкретизация общих норм трудового законодательства, принятых в пределах централизованного регулирования, относительно особенностей отдельных предприятий, учреждений и организаций осуществляется с помощью локального регулирования. В локальных актах условия труда для работников могут быть улучшены по сравнению с актами централизованными, однако не могут ухудшаться. С помощью локального правового регулирования устанавливается режим рабочего времени на предприятиях, дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы для работников и прочее. Законодатель, устанавливая общие правила поведения для участников отношений в сфере труда, предоставляет сторонам в процессе формирования условий труда возможность определять



конкретные нормы с учетом сформированных на данный момент субъективных и объективных факторов (финансово-хозяйственных возможностей предприятия, профессиональной подготовки работников и тому подобное). Например, трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях обуславливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются трудовым коллективом по представлению владельца или уполномоченного им органа и выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) на основании типичных правил. Локальное регулирование охватывает все способы, формы и средства влияния правовых норм на социальную деятельность людей. Задание этого вида регулирования трудовых отношений заключается главным образом в том, чтобы при его помощи в итоге была достигнута реализация субъективных прав и юридических обязанностей сторон трудовых отношений. Локальное правовое регулирование предоставляет отношениям, которые возникают в процессе труда, определенность и стабильность, устанавливая определенный правопорядок в сфере труда и норму поведения субъектов трудовых правоотношений на данном предприятии. При этом осуществление прав и обязанностей участников трудовых отношений гарантируется силой принуждения со стороны государства.

В централизованном порядке фиксируется только минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться ни при каких обстоятельствах в локальных актах, но может конкретизироваться и увеличиваться. Локальное регулирование дает возможность участникам общего процесса труда самостоятельно определить условия сотрудничества, максимально учитывая специфику предприятия и его трудового коллектива, местные условия труда и производства. В то же время это не означает полного отказа от централизованного регламентирования, которое может привести к аннулированию гарантий и поставить работающих граждан вне закона. Характерной чертой локального нормативно-правового регулирования трудовых отношений является способ принятия локальных актов, в основе которого лежит, как правило, договорно-согласительный принцип. Его преимущество заключается в том, что он обеспечивает широкое участие работни-

ков предприятия в регулировании отношений в сфере труда [8, с. 18].

Важнейшим в системе локальных актов является коллективный договор, который в рыночных условиях предоставляет основную форму правового регулирования трудовых отношений на предприятии. Также к локальным актам относятся правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, графики изменчивости и тому подобное.

Таким образом, мы выяснили, что нормы трудового права – это результат интеллектуальной деятельности не только властного субъекта, но и сторон участников трудовых правоотношений. Данное утверждение также является важным для правильной и корректной формулировки определения понятия «норма трудового права».

В контексте сказанного следует еще раз отметить, что по своей природе нормам трудового права, кроме императивного и диспозитивного, свойственный также договорный характер. В свою очередь данный признак является важным для характеристики сущности соответствующих норм.

Наличие императивных норм в трудовом праве не вызывает вопросов и недоразумений. Ситуация по поводу существования в пределах данной отрасли диспозитивных и договорных норм требует разъяснения и уточнения. В данном случае речь идет о «смешивании» данных понятий, хотя такая позиция не имеет надлежащего обоснования, а следовательно, является некорректной.

Российские цивилисты М.И. Брагинский и В.В. Витрянский отмечают, что диспозитивные нормы предоставляют возможность субъектам отношений самостоятельно устанавливать в той или иной степени объем и характер взаимных прав и обязанностей, исходя из общих требований права. И только при отсутствии такого соглашения диспозиция нормы указывает определенное содержание взаимоотношений. В таких случаях правило нормы устраняет отсутствие соглашения и действует в качестве категорического императива [3, с. 88]. То есть сторонам предоставляется возможность самостоятельно договариваться о своих правах и обязанностях; и только в том случае, если они не сделают этого, делается предписание о подходящем варианте поведения. Исходя из сказанного, следует, что диспозитивные нормы действуют только в

случае, если стороны правоотношений не установили своих прав и обязанностей путем соглашения. Стороны в договоре могут отступить от положений актов гражданского законодательства и урегулировать отношения по собственному усмотрению. При наиболее разнообразных подходах к содержанию диспозитивности как на научном, так и на законодательном уровне у них есть нечто общее, а именно определенная свобода, которая предоставляется участникам конкретных отношений. Для диспозитивных норм характерна формулировка «поскольку в договоре не предусмотрено иное». Поэтому для договора диспозитивность не является присущей, в нем не могут быть установлены диспозитивные положения, поскольку он сам является результатом согласования сторон [5, с. 5].

Выводы. Следовательно, подготовившая вышеприведенные положения, еще раз отметим, что нормы трудового права регулируют трудовые правоотношения, которые возникают по поводу применения наемного труда, а также отношения, связанные с трудовыми. Кроме того, юридическая природа норм трудового права двусмысленна. С одной стороны, они принимаются не только на государственном уровне и представляют собой категорический императив, адресованный субъектам трудовых правоотношений, но и на локальном уровне, который дает возможность этим же субъектам детализировать или улучшить свое правовое положение в трудовом правоотношении. С другой стороны, такая самостоятельность участников трудовых правоотношений дает возможность им определять свои права и обязанности в договорном порядке, а не путем выбора варианта поведения, предоставленного собственной нормой. Данные выводы являются ключевыми при раскрытии сущности норм трудового права и фундаментальными при формулировке определения понятия «норма трудового права».

Следовательно, с учетом сущностных признаков под нормой трудового права нужно понимать установленное на государственном и (или) локальном уровне правило поведения общего характера, которое регулирует трудовые отношения, которые возникают по поводу применения наемного труда, а также отношения, тесно связанные с трудовыми, путем предоставления их субъектам субъективных прав и возложения на них юридических обязанностей.



Список использованной литературы:

1. Алексеев С.С. Общая теория права : в 2 т. / С.С. Алексеев. – М. : Юридическая литература, 1981– . – Т. 1. – 1981. – 361 с.
2. Байтин М.И. Понятие и признаки правовой нормы / М.И. Байтин. – М. : Юристь, 1997. – 246 с.
3. Брагинский М.И. Договорное право : в 2 кн. / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – М. : Статут, 1999– . – Кн. 1 : Общие положения. – 1999. – 848 с.
4. Вишновецька С.В. Поняття норми трудового права / С.В. Вишновецька // Наук. вісник Чернів. ун-ту. – Чернівці, 2000. – Вип. 82 : Правознавство. – С. 60–63.
5. Гетьманцева Н.С. Понятие и особенности норм трудового права / Н.С. Гетьманцева // *Legea Si Viata*. – 2015. – № 1/3. – С. 3–6.
6. Дуюнова О.М. Поняття та ознаки найманої праці / О.М. Дуюнова // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 8. – С. 49–51.
7. Морозова Л.А. Теория государства и права : [учебник] / Л.А. Морозова. – М. : Юристь, 2002. – 414 с.
8. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Х. : Видавництво «ФІНН», 2010. – 752 с.
9. Рабінович П.М. Основы загалної теорії права та держави : [навчальний посібник] / П.М. Рабінович. – 9-тє вид., зі змінами. – Львів : Край, 2007. – 192 с.
10. Сердюк І.А. Норма права, правова норма і юридична норма: співвідношення понять / І.А. Сердюк // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 129–135.
11. Теория государства и права : [курс лекций] / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. – М. : Юристь, 1997. – 410 с.
12. Теория государства и права : [курс лекций] / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристь, 2001. – 776 с.
13. Теория государства и права : [учебник для вузов] / под ред. С.С. Алексеева. – М. : Юрайт, 2000. – 595 с.

ПОНЯТИЕ БАЗЫ ДАННЫХ КАК ОБЪЕКТА ПРАВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Олег ХАВРОНИУК,

аспирант кафедры гражданского права и процесса
Хмельницкого университета управления и права

Summary

The article examines the legal and scientific definitions of database as an object of intellectual property rights. Author studies the key aspects that determines the legal nature of database in accordance to the diverse systems of law, paying attention also to the international legal acts and documents. Based on this method the article provides the comprehensive analysis of different approaches to the determination of the database as an object of various intellectual property rights in distinct countries. As a conclusion, the author suggests the complex and unified way of defining database as an object of intellectual property rights.

Key words: database, intellectual property rights, sui generis, copyright law, compilation, legal protection of database

Аннотация

В статье исследуются законодательные и доктринальные определения базы данных как объекта прав интеллектуальной собственности. Автор изучает ключевые аспекты, определяющие правовую природу базы данных в соответствии с положениями различных правовых систем, учитывая также международные правовые акты и иные источники. На основании указанного метода в статье проводится исчерпывающий анализ разных подходов к определению базы данных как объекта различных прав интеллектуальной собственности в отдельных государствах. В качестве вывода автор предлагает комплексный и унифицированный подход к определению базы данных как объекта прав интеллектуальной собственности.

Ключевые слова: база данных, права интеллектуальной собственности, sui generis, авторское право, компиляция, правовая защита баз данных.

Постановка проблемы. Начиная с эпохи первых сетевых баз данных, информация на которых хранилась с помощью перфокарт, навигационных и реляционных моделей построения их структуры, созданных, соответственно, в 60-е и 70-е гг. XX в. [1], значительных изменений претерпели не только технические аспекты создания, функционирования и предоставления доступа к базам данных как универсальным информационным системам (сборникам, совокупностям, компиляциям данных), но и правовая регламентация указанных процессов. На сегодняшний день такое регулирование охватывает не только национальное законодательство, но и, учитывая сущность, свойства и коммерческое значение баз данных в современном информационном обществе, получает международное признание и внимание. Базовым структурным элементом такой правовой регламентации выступает легальное определение и основанное на нем общеправовое понимание сущности базы данных как объекта

прав интеллектуальной собственности. При этом следует констатировать как отсутствие единого подхода к указанному определению в пределах разных правовых систем и юрисдикций, так и определенные различия в подходах между национальным украинским законодательством и нормами права Европейского Союза.

Актуальность статьи обусловлена необходимостью основательного исследования подходов к определению понятия базы данных в гражданском праве и законодательстве Украины и зарубежных стран в связи с возрастающим коммерческим значением компиляций данных в гражданских правоотношениях, связанных с оборотом результатов интеллектуальной деятельности.

Цель статьи – на основании комплексного и системного анализа разных частноправовых подходов к дефиниции базы данных выработать единое определение компиляции данных как объекта прав интеллектуальной собственности.