

9. Иоффе О. С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Л., Изд-во Ленингр. ун-та, 1955. 310 с.
10. Лейст О. Э. Санкции в советском праве. М., Госюриздат, 1962. 238 с.
11. Кленов Е. А., Малов В. Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., «Юрид. лит.», 1968. 150 с.
12. Марксистско-ленинская общая теория государства и права (основные институты и понятия). М., «Юрид. лит.», 1970. 622 с.
13. Наташев А. Е., Стручков Н. А. Основы теории исправительно-трудового права. М., «Юрид. лит.», 1967. 189 с.
14. Недбайло П. Е. Применение советских правовых норм. М., Госюриздат, 1960. 509 с.
15. Основы теории государства и права. Изд. 2-е. М., «Юрид. лит.», 1971. 404 с.
16. Пиголкин А. С. Нормы советского социалистического права и их структура.— В кн.: Вопросы общей теории советского права. М., Изд-во Моск. ун-та, с. 148—194.
17. Пионтковский А. А. О понятии уголовной ответственности.— «Сов. государство и право», 1967, № 12, с. 40—48.
18. Самощенко И. С., Фарушкин М. X. Ответственность по советскому законодательству. М., «Юрид. лит.», 1971. 240 с.
19. Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР. Л., Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. 119 с.
20. Сыроватская Л. Я. Ответственность по советскому трудовому праву. М., «Юрид. лит.», 1974. 184 с.
21. Тархов В. А. Понятие юридической ответственности.— «Правоведение», 1973, № 3, с. 33—40.
22. Тархов В. А. Ответственность по советскому гражданскому праву. Саратов, Изд-во Сарат. ун-та, 1973. 455 с.
23. Черменина А. П. Проблема ответственности в современной буржуазной этике.— «Вопросы философии», 1965, № 2, с. 76—87.
24. Ямпольская Ц. Я. Об убеждении и принуждении в советском административном праве.— В кн.: Вопросы советского административного и финансового права. М., Изд-во АН СССР, 1952, с. 172—198.

**И. П. Сафронова, канд. юрид. наук**

### К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕЩАНИЯ

Установки XXV съезда КПСС на дальнейшее развитие и укрепление социалистической демократии, улучшение руководства экономикой предполагают, прежде всего, неуклонное обеспечение все более широкого и активного участия трудящихся в управлении всеми делами общества, производства. Верный путь к решению этой задачи — совершенствование коллегиальности, поиски наилучшего сочетания ее с единоначалием в управлении производством. XXIV и XXV съезды КПСС направляют развитие коллегиальности на всемерное развертывание демократических начал в управлении, эффективных общественных форм, которые действуют непосредственно на производстве, в коллективе предприятия, в их числе производственных совещаний (ПС), призывают проявлять заботу о повышении авторитета ПС, выносить на их обсуждение важнейшие вопросы жизни предприятия [см.: 7, с. 273; 8, с. 103].

Задания партии, их научно обоснованное выполнение, точная и полная регламентация управленческой специализации и компетенции ПС, действующего в промышленном предприятии, требуют уточнения сущности этого органа, тенденций его развития. До сих

пор нет единства взглядов на сущность и роль как первоначальных ПС, так и нынешних — постоянно действующих производственных совещаний (ПДПС). Господствует мысль, что ПДПС — важнейшая форма привлечения трудящихся к управлению. Нередко она дополняется указанием, что эта форма обеспечивает сочетание единоначалия с широкой инициативой трудящихся. Этот взгляд на ПДПС выражает и закон [см.: 11, 1970, № 29, ст. 256; 1971, № 39, ст. 382; 18, 1965, № 19—20, ст. 155; 1973, № 15, ст. 80]. Одна группа сторонников этого мнения считает ПДПС органом профсоюза, ведущим экономическую работу, а другая — органом общественной самодеятельности, который участвует в управлении предприятием наряду с профсоюзами и прочими общественными организациями. Эта характеристика переносится также и на ПС 20-х годов. Но такие представления о ПС, а тем более о ПДПС не отражают его истинной сущности, приводят к противопоставлению его администрации предприятия.

В последние годы сложилась другая точка зрения на ПДПС — как на форму, через которую производственный коллектив выражает свою волю по поводу постановки управления предприятием и участвует в управлении им [см.: 10, с. 14]. К этому мнению примыкает представление о ПДПС как об общественном органе, исполняющем функцию общего руководства предприятием наряду с таким органом государственного управления как директор, стоит на одном с ним уровне и дополняет его. Но эта характеристика ПДПС не распространяется на ПС 20-х годов.

Чтобы правильно понять сущность такого сложного явления, как ПДПС, необходимо изучение истории его создания, опыта его деятельности. ПС появилось впервые (1922—1924 гг.) как орган профсоюза, втягивавший массы в управление производством, отличаясь от других органов профсоюза только массовостью и производственной направленностью своей работы. Благодаря этому ПС и стало наилучшей формой вовлечения трудящихся в строительство социалистического хозяйства. Неудивительно, что именно эти свойства ПС подчеркивали партия и государство, призывая развивать их далее [см.: 1; т. 2, с. 522; т. 3, с. 270, 271, 387, 389].

В ходе восстановления народного хозяйства, экономического укрепления социалистического предприятия, развития социалистической демократии на предприятии все более утверждался трудовой коллектив, объединявший его работников, партийную и профсоюзную организации, администрацию как неотъемлемые части единого целого. Этот коллектив нуждался в своих собственных органах, через которые он мог бы проявить себя как таковой. ПС и стало таким органом. В массовости ПС и в производственной направленности его работы была заложена возможность мобилизовывать на участие в управлении производством весь коллектив предприятия, объединять деятельность всех составных частей коллектива, участвовать в управлении предприятием от имени трудового коллектива в целом. Понимая роль этой возможности, особенно в будущем социалистического хозяйства, партия и руководители промышлен-

ности помогали ей раскрыться. Ф. Э. Дзержинский популяризировал роль ПС как формы «делового соприкосновения» администрации с работниками, как формы воздействия работников на директора, которая обогащала последнего опытом масс, позволяла ему общаться с массами непосредственно или через их представителей, разъяснять им назначение своих распоряжений. Руководители ВСНХ справедливо полагали, что именно в ПС должно зреть взаимопонимание руководителя и масс, их единство. Они призывали директоров предприятий опираться на ПС, отводили директору центральную роль в ПС [см.: 12, с. 27, 28].

Превращению ПС из органа экономической работы профсоюзов в орган коллектива предприятия положило начало, несомненно, письмо ЦК РКП(б) от 24.II.1924 г. местным партийным организациям [см.: 1, т. 3, с. 17—21]. Оно было продиктовано необходимостью привлечь партийную и профсоюзную организации предприятия к участию в его производственной работе и установить в процессе этого участия и ради него правильные взаимоотношения между партиячейкой, ФЗК и правлением, т. е. важнейшими составными частями производственного коллектива. Письмо содержало лишь рекомендацию, пожелание объединить важные части коллектива в производственной работе предприятия и о ПС не упоминало. Но коллективы предприятий, отвечая на призыв партии, сосредоточили внимание на ПС как органе, который лучше других мог справиться с поставленными в письме задачами.

Продолжая и отражая эту линию развития ПС, первое Положение о них ВЦСПС (сентябрь 1924 г.), характеризуя их еще как одну из основных форм массовой экономической работы профсоюзов на предприятиях, указывало уже, что это — форма, способствующая сближению рабочих и администрации на основе обмена взаимным опытом [см.: 16, с. 353].

Постановление Оргбюро ЦК РКП(б) от 13.IV.1925 г. подвело итоги участия рабочих в производственной работе предприятия на основе письма ЦК от 24.II.1924 г. и развития ПС. Оно подтверждало роль ПС как органа, объединяющего важные составные части трудового коллектива, обеспечивающего новые — товарищеские отношения между рабочими и администраторами и призывало партиячейки, ФЗК и хозяйственных руководителей предприятий совместно и согласованно направлять работу ПС. А отчет ЦК XIV съезду ВКП(б) разъяснял, что ПС — «это — дело партии, оно осуществляется, проводится и руководится самой партией вместе с профсоюзами», что в своей работе ПС связываются с работой советских органов и профсоюзов. Доклад орготдела ЦК ВКП(б) съезду содержал взгляд на ПС как на органы трудового коллектива, говорил о них как о новых организациях, развившихся за последний год до съезда [см.: 1, т. 3, с. 153—156; 2, с. 60, 59, 63].

В 1925—1929 гг. ПС как органы трудового коллектива были созданы на всех предприятиях УССР [см.: 20, с. 66].

ПС составлялись из представителей от партийной и профсоюзной организаций, от администрации и от массы работников. Ядром

ПС были лучшие работники коллектива — партийные активисты, квалифицированные пролетарские кадры, группировавшийся вокруг них молодой актив. ПС собирались в твердо установленные сроки. XV съезд партии отметил регулярность в их работе. В этом смысле они считались постоянно действующими органами [см.: 3, с. 95, 96, 126].

Первоначально ПС занималось и вопросами профсоюзной жизни, и вопросами управления предприятием. Но очень скоро оно сосредоточилось исключительно на вопросах управления производством.

Итак, в 1924—1929 гг. ПС вышло за рамки профсоюзной организации. Широкое представительство и производственная направленность деятельности отличали ПС от органов профсоюза предприятия, в том числе и от делегатского собрания — ДС (вероятно, именно эта профсоюзная форма дала начало ПС). Письмо ЦК РКП(б) от 24.II.1924 г. ориентировалось на ДС, называя его делегатским совещанием, как на орган, который должен скрепить сотрудничество основных частей коллектива в управлении предприятием. А постановление ЦК РКП(б) от 13.IV.1925 г. говорило уже о ПС. Положение от 23.IX.1924 г., принятое в период между появлением этих документов, упоминало ДС в качестве основного источника представителей рабочих в ПС. Отказ от ДС в 1930 г., несомненно, был следствием того, что к этому моменту ПС, получившее правовую регламентацию как орган коллектива, подтвердило свою жизнеспособность и преимущества перед ДС.

В 1924—1929 гг. ПС становится органом трудового коллектива предприятия, сочетающим государственное единоначальное руководство предприятием с участием в управлении им его работников. Постановление ЦК ВКП(б) от 5.IX.1929 г., подтверждая необходимость сочетать единоначалие и коллегиальность в предприятии, устанавливая большую связь администрации с органами рабочей самодеятельности, основное внимание сосредотачивало на взаимоотношениях директора и ПС [см.: 1, т. 4, с. 315].

ПС выражало единство управляемых и управляющих, сближало их в процессе достижения общих целей, устанавливало взаимное доверие, единство их действий, создавало и упрочивало новые, свойственные только социализму отношения дружбы и товарищеской взаимопомощи между всеми членами трудового коллектива, взаимной ответственности за состояние предприятия и управления им. Через ПС весь коллектив участвовал в управлении производством. Содружество в ПС администрации и работников, их равноправное положение в нем позволяли ПС оперативно и авторитетно откликаться на нужды производства. Все это делало ПС наилучшей формой сочетания единоначалия и коллегиальности, самым мощным и эффективным органом масс, участвовавшим в управлении предприятием. Поэтому партия и характеризовала ПС как основную, главнейшую форму общественной самодеятельности по организации производства, участия масс в управлении им [см.: 1, т. 3, с. 270, 171, 369; 6, с. 289, 346]. Постановление СНК СССР от



18.VII.1929 г. о мероприятиях по усилению работы ПС и использованию инициативы рабочих и служащих в деле улучшения производства квалифицировало ПС как орган коллектива, участвующий в управлении производством [см.: 17, 1929, № 47, ст. 415].

Правильное понимание сущности ПС, полно раскрывающейся в его организации и деятельности, подводит к правильному урегулированию исполнения решений современного ПДПС. ПС рассматривало все основные вопросы производства и управления им, одинаково важные и для производства, и для трудящихся, радикальное решение которых было невозможно без участия трудового коллектива в целом. Общезаводское и цеховые ПС Харьковского паровозостроительного завода в первой половине 1929 г. обсуждали проблемы реконструкции завода, снижения себестоимости, устранения причин брака, укрепления трудовой дисциплины, перехода на 7-часовой рабочий день, выдвижения рабочих на административные должности в цехе и в аппарате заводоуправления, подводили итоги деятельности цехов и завода за 1-й квартал и за 1-е полугодие [см.: 3, с. 126; 13, с. 317].

ПС обязательно заслушивало доклады правления предприятия и ФЗК. Эти доклады выносили на обсуждение совещания вопросы производства и управления и вместе с тем являлись отчетами, ставившими всю деятельность администрации и ФЗК под контроль масс. Участники ПС оценивали состояние производства и деятельность администрации, вырабатывали конструктивные предложения по рационализации производства и управления им. Решения принимались большинством голосов. В 1929 г. на Украине ПС обсудили и приняли 65 тыс. предложений по совершенствованию производства и управления [см.: 15].

Но ПС не вмешивалось в административно-хозяйственную деятельность правления. Его назначение, конечная цель его работы в условиях единоначалия состояла в коллективном поиске наилучшего решения по управлению, в формировании и формулировании воли коллектива на совершенствование производства и управления. Стало быть, предложение, высказанное на совещании, им одобренное, зафиксированное в его решениях, воспринималось как воля всех участников совещания, всего коллектива, чьим органом было совещание. Рекомендации ПС адресовались администрации, которая непосредственно управляла производством и отвечала за его состояние, а также всему коллективу предприятия, так как они могли быть исполнены лишь при заинтересованной поддержке их коллективом в целом. Но исполнение этих рекомендаций первоначально зависело только от администрации, от директора предприятия. Если он не исполнял решений ПС, ФЗК мог передать вопрос на рассмотрение вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами. Такой порядок, нормальный для взаимоотношений директора и профсоюза, не годился во взаимоотношениях директора и ПС. Ведь ПС выражало волю всего коллектива — и работников, и руководителей, и исполнение его решений было важным условием его реального участия в управлении. Неисполнение по-

становлений ПС либо их формальное исполнение подрывали авторитет и совещания, и администрации как составной части совещания, глушили инициативу масс, снижали эффективность управления. Но руководители предприятий не сразу разобрались в значении ПС и научились прислушиваться к ним. XV съезд ВКП(б), хотя и признал ухудшение отношения хозяйственников к ПС, все же отметил еще много фактов игнорирования ПС (в известной степени это игнорирование обуславливалось отсутствием самостоятельности у трестированных предприятий). Наблюдалось и другое — стремление администрации превратить ПС в свой вспомогательный орган, ограничить его деятельность заслушиванием докладов правлений и вынесением резолюций, констатирующих отдельные моменты в развитии производства.

Чем яснее становились сущность и значение ПС, тем настойчивее заявляла о себе проблема исполнения их решений, которая осложнялась трудностями сочетания все укреплявшегося единоначалия администрации и развития ПС как органа коллектива. Партия и государство учили хозяйственников быть внимательными к ПС, содействовать их работе, привлекать их внимание к недостаткам в производстве, уважительно относиться к их решениям; решения, полезные для производства, проводить без волокиты, особенно предложения о рационализации производства и труда. Оживленные работы ПС партия связывала со скорейшим и точным исполнением их предложений [см.: 19, 1927, № 19, ст. 94; 16, с. 467].

Постановление СНК СССР от 18.VII.1929 г. сформулировало такие гарантии исполнения решений ПС, которые одновременно содействовали и усилению его работы, и укреплению авторитета директора и других администраторов предприятия, их единоначального руководства. Оно установило обязанность проведения всех предложений ПС, принятых администрацией. Государственно-хозяйственные органы должны были включать в планы рационализации предприятия все те предложения ПС, которые последние признали технически целесообразными и экономически выгодными. На администрацию возлагался учет всех предложений ПС, реализованных предложений, затрат на их реализацию, экономического эффекта от них. Администрация должна была регулярно отчитываться перед ПС и всем коллективом о результатах исполнения его предложений [см.: 2, с. 218, 219].

Постановление предписывало принять срочные меры к проведению в жизнь всех тех постановлений ПС, которые администрация приняла ранее, но еще не осуществила.

Постановление ЦК ВКП(б) от 5.IX.1929 г. признало целесообразным ввести специальную должность помощника директора предприятия по реализации решений ПС и назначать на эту должность председателя ПС. Эта мера скрепляла деловое сотрудничество единоначальника с массами, усиливала характер ПС как органа коллектива. Е. А. Монастырский иначе оценивает ее. Он считает, что включение председателя ПС в аппарат администрации сковывало его самостоятельность, отнимало у него возможность ставить

вопрос об исполнении решений ПС [см.: 14, с. 53]. Возможно, так оно и бывало на практике. Постановление же, несомненно, исходило из мысли, что новый помощник директора как всякое должностное лицо обязан точно и неукоснительно выполнять свои полномочия, а они требовали от него ставить перед директором вопрос об исполнении решений ПС. Вначале эта должность была введена только на 200-х предприятиях для опыта. XVI съезд ВКП(б) одобрил этот опыт [см.: 5, с. 62].

Представители всех участников ПС — партийной, профсоюзной организаций и администрации — постоянно контролировали исполнение предложений ПС. Если администрация почему-либо не соглашалась выполнять постановления ПС и по этому поводу возникали разногласия между нею и профсоюзом, спорный вопрос переносился на рассмотрение соответствующих вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органов, а при необходимости и органов РКИ. Отменить постановление ПС могло либо оно само, либо вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы.

Директор предприятия нес ответственность за своевременное рассмотрение предложений ПС и за осуществление тех его постановлений, которые администрация приняла к выполнению. Введение должности помощника директора по реализации решений ПС отнюдь не исключало ответственности директора. Руководители, пренебрегавшие ПС, игнорировавшие его постановления, подвергались взысканиям. В апреле 1928 г. управляющий заводом «Большевик» (Киев) за небрежное и бюрократическое отношение к ПС был уволен по распоряжению председателя ВСНХ УССР [см.: 9, л. 64, 64 об.].

Благодаря соблюдению этих и других гарантий число реализованных предложений ПС постоянно росло. Внедрение хозрасчета, укрепление единоначалия и сочетание его с коллегиальностью, выполнение пятилетки за четыре года мыслились в тесной связи с работой ПС и исполнением их предложений [см.: 4, с. 484; 6, с. 376, 504, 517].

ПДПС — наследник ПС 20-х годов, орган производственного коллектива, действующий в условиях зрелой социалистической демократии. ПДПС не укладывается в схему органов государственного или общественного управления предприятием, в нем органически сочетаются элементы государственного и общественного управления. Такое единственно правильное понимание сущности ПДПС устраняет все затруднения, возникающие при исполнении его решений. Если акты совещания обязательны для всех его участников, то они обязательны и для администрации. И это несколько не ограничивает единоначалия, так как совещание принимает такие акты при участии администрации. Реализуя решения совещания, администрация исполняет и свое решение. Отношение же к ПДПС как к органу, который представляет лишь общественные организации предприятия, а не коллектив в целом, помимо того, что оно неверно, создает непреодолимые затруднения в исполнении их решений. Признание при таком понимании его сущности обяза-

тельности для директора решений совещания (даже некоторых) неизбежно приведет к нарушению правильного сочетания единоначалия и коллегиальности, к подрыву единоначалия. Только те меры обеспечат исполнение решений ПДПС, станут подлинными гарантиями их исполнения, которые будут соответствовать сущности ПДПС, которые будут основываться на уважительном использовании опыта ПС 20-х годов и на четкой регламентации прав и взаимных обязанностей всех составных частей коллектива в ПДПС и вне его.

В ПДПС на основе тесного взаимодействия всех частей трудового коллектива происходит взаимопроникновение элементов государственного и общественного управления предприятием. Этот процесс наметился, несомненно, уже в ПС. В ПДПС он идет повседневно и все энергичнее по мере того, как совершенствуется государственное управление предприятием, укрепляется единоначалие, всемерно развивается активность масс в управлении предприятием. КПСС привлекает внимание к ПДПС именно потому, что оно, как и рабочее собрание, наиболее полно представляет все составные части коллектива, государственные и общественные начала, действующие в нем. Взаимопроникновение государственных и общественных элементов в будущем приведет к слиянию государственных и общественных органов управления предприятием, что является генеральной линией развития самоуправляющегося производственного коллектива трудящихся — первичной ячейки коммунистического общественного самоуправления. Таким образом, путь в самоуправляющееся коммунистическое производство проходит и через ПДПС. Совершенствование правового регулирования ПДПС — его организации и деятельности — должно ориентироваться на эту тенденцию.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. Изд-е 8. Т. 2—4. М., Политиздат, 1970.
2. XIV съезд ВКП(б). Стенограф. отчет. М.—Л., Госиздат, 1926. 1029 с.
3. Пятнадцатый съезд ВКП(б). Стеногр. отчет. Ч. 1. М., Политиздат, 1961, 848 с.
4. Шестнадцатая конференция ВКП(б). Стеногр. отчет. М., Политиздат, 1962, 838 с.
5. XVI съезд ВКП(б). Стеногр. отчет. М.—Л., Госиздат, 1930. 782 с.
6. Комуністична партія України в резолюціях з'їздів і конференцій. 1918—1956. Київ, Політвидав, 1958. 752 с.
7. Брежнев Л. И. Ленинским курсом. Т. 3. М., Политиздат, 1972. 536 с.
8. Брежнев Л. И. Отчет Центрального Комитета КПСС и очередные задачи партии в области внутренней и внешней политики. М., Политиздат, 1976. 112 с.
9. ЦГАОР УССР. Ф. 34, оп. 13, д. 531.
10. Бухалов Ю. Ф., Якуба Е. А. Производственная демократия и общественная активность.— В кн.: Роль общественности в управлении производством. Харьков, Изд-во Харьк. ун-та, 1968, с. 7—60.
11. «Ведомости Верховного Совета СССР».
12. Дзержинский Ф. Э. Очередные задачи промышленной политики.— М.—Л., Изд-во ВСНХ, 1925, 133 с.



13. История Харьковского паровозостроительного завода. 1917—1932. Сб. документов и материалов. Харьков, «Прапор», 1965. 456 с.

14. Монастырский Е. А. Правовые вопросы организации и деятельности постоянно действующих производственных совещаний. Дис. на соиск. учен. степени канд. юрид. наук. [Рукопись]. Киев, 1965. 250 с.

15. Политический и трудовой подъем рабочего класса СССР (1928—1929 гг.). Сб. документов. М., Политиздат, 1956. 612 с.

16. Профсоюзы СССР. Документы и материалы. Т. 2. М., Профиздат, 1963. 868 с.

17. «СЗ СССР».

18. «СП СССР».

19. «СУ УССР».

20. Чубарь В. Я. Хозяйственное положение УССР. Харьков, «Пролетарий», 1925. 73 с.

**В. А. Попов, канд. юрид. наук**

## О ПРАВОВОЙ ОХРАНЕ СЛУЖЕБНЫХ ИЗОБРЕТЕНИЙ

Важное значение изобретательства в ряду других слагаемых научно-технического прогресса отмечается в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 августа 1973 г. «О дальнейшем развитии изобретательского дела в стране, улучшении использования в народном хозяйстве открытий, изобретений и рационализаторских предложений и повышении их роли в ускорении научно-технического прогресса» [см.: 8, ст. 108].

Подавляющее количество изобретений в нашей стране создается по планам научно-исследовательских и других научно-технических организаций, выполняющих основную работу по ускорению научно-технического прогресса, т. е. большая часть изобретений является служебными. Как показывает статистика, в 1973 г., например, около 80% заявок на изобретения поступило в Государственный комитет Совета Министров СССР по делам изобретений и открытий от организаций [см.: 4, с. 19].

Советское изобретательское право всегда придавало значение учету особенностей создания служебных изобретений, а в июне 1962 г. Правительство Союза ССР установило для них специальный правовой режим [см.: 1, с. 10]. Было решено выдавать авторское свидетельство не только изобретателям, но и тем организациям, по заданию которых изобретение создано. Но одним и тем же документом охранялись различные по своей природе правовые последствия. Поэтому пунктом 26 Положения об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях от 21 августа 1973 г.<sup>1</sup> установлено правило о том, что авторское свидетельство выдается только тому, кто является действительным создателем изобретения [см.: 8, ст. 109]. Организации же выдается свидетельство (п. 62 Положения 1973 г.).

Выдача авторского свидетельства и свидетельства на служебное изобретение имеет важное правовое значение и потому должны рассматриваться в качестве юридических фактов. Что каса-

<sup>1</sup> В дальнейшем будем называть Положение 1973 г.