

Izumi, avtorska dela
in drugi rezultati
ustvarjalnosti
in inovativnosti
v delovnem razmerju

Elizabeta Zirnstein





Založba Univerze na Primorskem

Uredniški odbor

Katarina Babnik

Štefan Bojnec

Aleksandra Brezovec

Boris Horvat

Dejan Hozjan

Alenka Janko Spreizer

Alen Ježovnik

Lenka Kavčič

Alan Orbanič

Gregor Pobežin

Andraž Teršek

Jonatan Vinkler



Izumi, avtorska dela
in drugi rezultati
ustvarjalnosti
in inovativnosti
v delovnem razmerju

Elizabeta Zirnstein



Znanstvena monografija
Izumi, avtorska dela in drugi rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti
v delovnem razmerju

Elizabeta Zirnstein

Recenzenta

Špelca Mežnar

Martina Repas

Prelom in grafična priprava: Jonatan Vinkler

Izdala in založila

Založba Univerze na Primorskem

Titov trg 4, SI-6000 Koper

Glavni urednik

dr. Jonatan Vinkler

Vodja založbe

Alen Ježovnik

Koper 2016

ISBN 978-961-6984-71-3 (spletna izdaja: pdf)

<http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6984-71-3.pdf>

ISBN 978-961-6984-72-0 (spletna izdaja: html)

<http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6984-72-0/index.html>

© 2016 Založba Univerze na Primorskem

Izdaja je sofinancirana po pogodbi ARRS za sofinanciranje izdajanja znanstvenih monografij v letu 2016.



CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

349.22:330.341.1(0.034.2)

ZIRNSTEIN, Elizabeta

Izumi, avtorska dela in drugi rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju [Elektronski vir] / Elizabeta Zirnstein. - El. knjiga. - Koper : Založba Univerze na Primorskem, 2016

Način dostopa (URL): <http://www.hippocampus.si/isbn/978-961-6984-71-3.pdf>

Način dostopa (URL): <http://www.hippocampus.si/isbn/978-961-6984-72-0/index.html>

ISBN 978-961-6984-71-3 (pdf)

ISBN 978-961-6984-72-0 (html)

287853824

Vsebina

- 7 **Seznam krajšav**
- 9 **Uvod**
- 13 **Alokacija koristi, ki izhajajo iz ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju**
- 14 **Pravice intelektualne lastnine iz delovnega razmerja**
- 14 Patent in pravice, ki izhajajo iz patenta
- 16 Avtorska pravica
- 18 Model
- 19 Topografije polprevodniških vezij
- 20 Nove sorte rastlin
- 22 Poslovna skrivnost
- 24 **Nagrajevanje izumiteljev, avtorjev in drugih delavcev**
- 29 **Pravna ureditev v Sloveniji**
- 30 **Pravnosistemska umestitev**
- 32 **Definicija delovnega razmerja**
- 34 **Upravičenost do rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju**
- 35 Pravice iz izuma
- 44 Pravice iz nove oblike/novega videza izdelka
- 47 Avtorska dela in izvedbe avtorskih del
- 51 Topografije polprevodniških vezij
- 52 Nove sorte rastlin
- 53 Tehnične in druge izboljšave

54	Pravica delavca do nagrade
56	Izumi
59	Avtorska dela
60	Topografije polprevodniških vezij
61	Nove sorte rastlin
62	Tehnične in netehnične izboljšave
63	Analiza učinkovitosti pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju
67	Alokacija imetništva pravic iz rezultatov inovativnosti
70	Izumi
81	Avtorska dela in izvedbe
86	Nov videz izdelka
88	Nove sorte rastlin
88	Topografije polprevodniških vezij
89	Nagrade za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju
97	Sinteza
98	Alokacija imetništva pravic iz inovacij in drugih stvaritev v delovnem razmerju
99	Nagrajevanje delavcev
101	Učinkovitost pravne ureditve
105	Povzetek
107	Summary
109	Literatura
117	Viri
118	Pravni viri
117	Domači
118	Mednarodni
118	Evropska unija
119	Drugi viri
121	Recenziji
121	I
123	II

Seznam krajšav

EPK	Evropska patentna konvencija
EU	Evropska Unija
RR	raziskovalno-razvojni
RTV	Radio televizija
TRIPS	Sporazum o trgovinskih vidikih pravic intelektualne lastnine
UIL RS	Urad za intelektualno lastnino Republike Slovenije
UPOV	Mednarodna zveza za varstvo rastlinskih vrst (Union international pour la protection des obtentions vegetales)
WIPO	Svetovna organizacija za intelektualno lastnino
ZASP	Zakon o avtorski in sorodnih pravicah
ZDA	Združene države amerike
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZIL	Zakon o industrijski lastnini
ZPILDR	Zakon o izumih iz delovnega razmerja
ZVSR	Zakon o varstvu novih sort rastlin
ZVTPPV	Zakon o varstvu topografij polprevodniških vezij

Uvod

V podjetjih, pa tudi drugih organizacijah, se vse bolj poudarja pomen ustvarjalnosti in inovativnosti zaposlenih (Anderson, de Dreu in Nijstad 2004, 147). Večini »kreativcev« (izumiteljev, oblikovalcev, piscev in podobno), ki bi morda raje ustvarjali »neodvisno« kot pa »za delodajalca«, za kaj takega primanjkuje materialnih sredstev (npr. za laboratorije, tehnično in drugo opremo, izdelavo prototipov, preizkuse izumov in podobno). Prav tako jim običajno primanjkuje znanja za morebitno pravno varstvo rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti s pravicami intelektualne lastnine ter sredstev za pridobitev in vzdrževanje teh pravic. Zato ne čudijo podatki iz raziskav, ki kažejo, da je v moderni družbi večina inovacij ustvarjenih v delovnem razmerju (Jaworski 2006, 125; Colston in Galloway 2010, 77). Ob tem pa je treba poudariti, da materialna sredstva, prostori, oprema ipd., s čimer razpolagajo podjetja (delodajalci), niso dovolj za nastanek intelektualnih stvaritev, pač pa sta potrebna tudi kreativni duh inovatorja in talent, ki odsevata v racionalnem dejanju, s katerim tovrstna stvaritev nastane oz. zaživi. Za ustvarjanje inovacij in drugih kreativnih stvaritev se morajo torej racionalno povezati materialna sredstva, čas in delo z ustvarjalnostjo, kreativnostjo in umnostjo inovatorja. Trdimo lahko, da sta ustvarjalnost in inovativnost odvisni tako od delavca kot tudi od delodajalca, ki v kreativni proces vstopata zavestno, racionalno in organizirano.

Prvi, ki je pričel sistematično in skozi znanstven pristop preučevati inovacije in inovativnost,¹ je bil Joseph Schumpeter, ki velja za očeta tega

1 V izogib terminološkim nesporazumom je že uvodoma treba omeniti, da se pojma inovacija in inovativnost uporabljata zelo nedosledno, kar velja tudi za spodaj našete opredelitve. Avtorji oba pojma večinoma uporabljajo kot sopomenki, na kar teorija opozarja šele v zadnjih letih, odkar obstaja

področja v ekonomiji (Hall in Rosenberg 2010, 4). Po Schumpetru (1934) inovativnost pomeni izvirni razvoj nekega novega izdelka ali proizvodnega procesa in nastane kot rezultat eksperimentiranja z novimi kombinacijami obstoječih virov (Dosi in Nelson 2010, 91). Drucker (1985) razume inovativnosti kot specifično orodje podjetnikov oziroma sredstvo, s katerim izkoriščajo spremembo kot poslovno priložnost. West in Farr (1990, 9) definirata inovativnost kot zavestno uvedbo in uporabo postopkov ali izdelkov znotraj neke vloge, skupine ali organizacije, ki so za enoto uporabe novi in ki so namenjeni za bistveno povečanje koristi posameznika, skupine, podjetja ali družbe kot celote. Granstrand (1999) razume inovativnost kot pojav, za katerega je tipična sprememba predmetov, postopkov ali idej, njena podlaga pa je kreativnost kot plod človekovega intelekta. Tudi Anderson, de Dreu in Nijstad (2004, 152) poudarjajo, da gre pri inovativnosti pravzaprav za človeško ustvarjalnost. Ustvarjalnost pa po Muleju in soavtorjih (2008, 145) pomeni produciranje novih idej.

Ustvarjalnost in inovativnost pa ne zanimata samo ekonomistov, pač pa sta tudi predmet pravnega urejanja. Resda ne predstavljata neke posebne pravne kategorije; predmet reguliranja so *rezultati* ustvarjalnosti in inovativnosti, katerih nastanek se skuša spodbujati preko sistema pravic intelektualne lastnine. Pri tem je za inovacije in druge stvaritve v delovnem razmerju treba upoštevati po eni strani to, da gre za intelektualni napor delavca ter za njegovo naravnopravno pravico do lastništva (imetništva) teh rezultatov (Monotti in Ricketson 2003, 53), po drugi strani pa, da delavci za svoj trud že prejema plačilo ter da gre v teh primerih tudi za vložek (investicijo) delodajalca. Zdi se, da so določbe delovnega prava v primeru inovacij in drugih rezultatov človeške ustvarjalnosti v delovnem razmerju nezdržljive z določbami prava intelektualne lastnine. Eno izmed temeljnih izhodišč delovnega prava namreč je, da rezultati delavčevega dela pripadajo delodajalcu, medtem ko pravo intelektualne lastnine podeljuje izključne pravice nad intelektualnimi dosežki njihovim stvariteljem (torej delavcem). Vsekakor pa drži, da mora pravna ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju upoštevati oba omenjena vidika tako, da v kar največji meri spodbuja nastajanje vedno novih inovacij in drugih intelektualnih stvaritev. Zato lahko zapišemo, da je danes eno od temeljnih vprašanj pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, kako to ustvarjalnost in inovativnost čim bolj spodbujati in kako delavce in delodajalce k temu motivirati (tako tudi Repas 2007, 3).

ja konsenz glede razmejitev med obema pojmom: inovativnost pomeni nagnjenost organizacije k inovativnemu vedenju in je sredstvo za doseg inovacije, ki je rezultat tega vedenja (Menguc in Auh 2006, 63). Mulej (2008, 8) pojasnjuje, da so težave pri razmejevanju teh dveh pojmov posledica tega, da se v angleščini proces inoviranja in njegov izzid – inovacija imenujeta enako.

Pravno ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju lahko analiziramo z več zornih kotov. Namen tega dela je omejen na iskanje ustrezne alokacije (razdelitve) pravic in dolžnost med delavcem in delodajalcem. V tem okviru nas bo zanimalo zlasti, ali je ureditev tega vprašanja *de lege lata* takšna, da resnično spodbuja delavce k ustvarjanju in inoviranju. Pri tem se osredotočamo zgolj na tisto motivacijo, ki jo lahko urejamo s pravnimi pravili, torej predvsem na ureditev imetništva pravic intelektualne lastnine, s katerimi se lahko varujejo rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti iz delovnega razmerja ter na pravno ureditev nagrajevanja delavcev za njihovo ustvarjalnost in inovativnost. Seveda pa lahko na motiviranost delavcev za ustvarjanje inovacij vplivamo tudi na druge načine (npr. z ustvarjanjem delovnih razmer, ki spodbujajo kreativnost, z opolnomočenjem delavcev, z zanimivostjo dela, z zmožnostmi napredovanja, s spodbujanjem pripadnosti podjetju ipd.), kar ne bo predmet našega podrobnejšega preučevanja.

V pravni teoriji in stroki je bila problematika ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju do sedaj obravnavana le parcialno, saj je avtorje to področje zanimalo predvsem v tistem delu, ki se nanaša na izume delavcev, medtem ko je bila obravnava ostalih intelektualnih rezultatov v delovnem razmerju zanemarjena. S tega vidika je najpomembnejši prispevek tega dela obravnava pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju v vsej njeni celovitosti. To pomeni, da poleg izumov analiziramo pravno ureditev razmerij med delavcem in delodajalcem tudi za avtorska dela, nove videze izdelkov, topografije polprevodniških vezij, nove sorte rastlin ter tehnične in netehnične izboljšave ter koristne predloge. Poleg tega se pravna analiza ukvarja tako s pravno ureditvijo *de lege lata* kot tudi s pravno ureditvijo *de lege ferenda*. Sploh pri vprašanju imetništva pravic iz inovacij in drugih stvaritev v delovnem razmerju in vprašanju nagrajevanja se sprašujemo, ali je alokacija pravic med delavcem in delodajalcem učinkovita v smislu spodbud za nastanek novih in novih izumov, avtorskih del, videzov izdelkov, topografij, novih sort rastlin in tehničnih ter netehničnih inovacij (izboljšav). Ugotovitve, ki so nanizane skozi celotno besedilo, bodo lahko pomembno prispevale k razumevanju položaja in vloge prava na področju spodbujanja ustvarjalnosti inovativnosti v delovnem razmerju. Tukaj je vloga države kot oblikovalca heteronomnih pravnih norm v praksi pogosto spregledana. Inovacijska strategija in politika vsake države morata namreč biti na področju spodbujanja ustvarjalnosti in inovativnosti celovita v tem smislu, da vključujeta kombinacijo široko usmerjenega in koordiniranega delovanja, spremljanega s povsem specifičnimi ukrepi na

več področjih. Mednje sodi tudi primerna, učinkovita in spodbudna pravna ureditev razmerij med delavci in delodajalci v primeru inovacij in drugih intelektualnih stvaritev v delovnem razmerju.

Delo smo razdelili v pet vsebinsko zaokroženih poglavij. V uvodnem poglavju podajamo izhodišča za razpravo in pravno analizo, ki sledi v nadaljevanju, ter pojasnjujemo temeljni namen in cilje pričujoče monografije. Drugo poglavje namenjamo vprašanju alokacije koristi, ki izhajajo iz ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju. V sklopu tega pojasnjujemo, kaj je sploh lahko »predmet delitve koristi« med delavcem in delodajalcem. Ugotavljamo, da gre predvsem za pravice iz patenta, , modela, topografije polprevodniškega vezja ter novo sorto rastlin. Rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti se lahko varujejo tudi kot poslovna skrivnost, zato tudi slednji namenjamo nekaj besed. Ker v monografiji posebno pozornost namenjamo še pravni ureditvi nagrajevanja delavcev za inovacije in druge stvaritve v delovnem razmerju, v drugem poglavju pojasnjujemo tudi nekatere temeljne koncepte, izhodišča ter pravno ureditev tega nagrajevanja. V tretjem poglavju natančno analiziramo pravno ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v Sloveniji. To poglavje smo razdelili na štiri vsebinsko zaokrožene sklope – podpoglavja. V prvem podpoglavju obravnavamo vprašanje pravnosistemske umestitve pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovno pravo oziroma pravo intelektualne lastnine, saj je od te umestitve odvisna prvotna alokacija pravic med delavca in delodajalca. V drugem podpoglavju opozarjamo na posebnosti ugotavljanja obstoja delovnega razmerja v primerih, ko gre za ustvarjalnost in inovativnost. V tretjem podpoglavju s pomočjo analize zakonodaje odgovarjamo na vprašanje, kdaj in v kakšni meri je delodajalec upravičen do koristi iz inovacij in ostalih stvaritev, ki jih delavec ustvari v okviru delovnega razmerja. Posebno mesto v iskanju primerne ravnovesja med pravicami delavca in delodajalca ma nagrajevanje delavcev, ki ga opisujemo v četrtem podpoglavju. V četrtem poglavju z uporabo orodij ekonomske analize prava ocenjujemo učinkovitost pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju v Sloveniji. Pri tem ločeno obravnavamo pravila, ki urejajo alokacijo imetništva pravic intelektualne lastnine iz delovnega razmerja ter pravila, ki urejajo nagrajevanje delavcev. Sklepno, peto poglavje, pomeni sintezo celotnega besedila, v katerem strnjeno povzemamo bistvene ugotovitve ter podajamo priporočila za zakonsko in avtonomno urejanje obravnavanega področja.

Alokacija koristi, ki izhajajo iz ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju

Pri vprašanju, komu naj pripadajo koristi iz inovacij in drugih intelektualnih stvaritev v delovnem razmerju, gre pravzaprav za določanje imetništva nad pravicami intelektualne lastnine, s katerimi se lahko varujejo nekateri rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, ter za vprašanje nagrajevanja delavcev.

Kar se tiče alokacije imetništva pravic intelektualne lastnine, s katerimi se varujejo rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, je uvodoma treba pojasniti, da gre v nekaterih državah pravzaprav za vprašanje, kdo ima pravico vložiti prijavo za pridobitev relevantne pravice intelektualne lastnine. Za vložitev npr. patentne prijave je lahko upravičen bodisi delavec, ki je inovacijo ustvaril, bodisi delodajalec. V drugih državah pa se pravna ureditev imetništva nanaša na pravico do inovacije kot takšne, vključujoč vsa upravičenja, ki iz takšne inovacije izhajajo, kamor spada tudi pravica do vložitve prijave za pridobitev ustrezne pravice intelektualne lastnine. Omenjeno razlikovanje (pravica do vložitve ustrezne prijave, pravica do izuma, nove sorte, modela ipd.) pa je bolj teoretične narave: v obeh primerih gre dejansko za določanje tega, komu pripadajo koristi iz te inovacije. Enako velja tudi za tiste rezultate ustvarjalnosti in inovativnosti, ki niso sposobni varstva s pravicami intelektualne lastnine. Ker njihova apropiacija (v smislu imetništva posebne pravice intelektualne lastnine) ni možna, gre za vprašanje, kdo si jih lasti oziroma komu gredo koristi od njihove uporabe in izkoriščanja.

Glede na to, da je pri alokaciji imetništva pravic iz ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju bistveno predvsem, komu pripadajo pravice intelektualne lastnine, s katerimi se lahko ti rezultati pravno varujejo,

bomo v nadaljevanju te pravice najprej opisali. To se zdi nujno zaradi razumevanja nadaljnjih izvajanj, pa tudi zaradi celovitosti obravnave. Zanima nas torej, kaj imetništvo patenta, modela, avtorske pravice, topografije polprevodnikov, žlahtniteljske pravice prinaša delodajalcu oziroma delavcu; za katere koristi gre? Enako vprašanje se nanaša na nagrade.

Pravice intelektualne lastnine iz delovnega razmerja

Rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti, ki jih bomo v nadaljevanju obravnavali, se v materialnem svetu kažejo kot izumi, topografije polprevodnikov, nove sorte rastlin, nov videz izdelkov in avtorska dela. Vsi navedeni rezultati so lahko varovani s pravicami intelektualne lastnine. Med pravice intelektualne lastnine spadajo tudi blagovne in storitvene znamke, ki jih v tej monografiji ne obravnavamo, saj so varovane zaradi svoje sporočilnosti uporabnikom in ne zato, ker gre pri njih za intelektualne kreacije. Po drugi strani pa je treba omeniti, da se ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju lahko pokaže tudi na način oziroma v oblikah, ki že po svoji naravi »ne trpijo« ali niso sposobne biti predmet varstva s pravicami intelektualne lastnine. Sem spadajo predvsem tehnične in netehnične izboljšave ter koristni predlogi. Čeprav ne gre za pravice intelektualne lastnine, pa gre za takšne rezultate ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, ki lahko prinašajo velike koristi, npr. prihranek pri materialu in energiji, večjo učinkovitost delovnih procesov, izboljšano varnost pri delu, prihranek prostora in podobno. Zaradi navedenega smo tehnične izboljšave, netehnične izboljšave ter koristne predloge vključili v našo obravnavo.

14

Patent in pravice, ki izhajajo iz patenta¹

Patent je pravica, ki jo podeli država izumitelju, da za omejeno časovno obdobje prepove drugim gospodarsko uporabo izuma kot nadomestilo za njegovo razkritje, iz katerega (razkritja namreč, op. a.) lahko drugi tudi pridobijo korist (WIPO 2012). S patentom se zavaruje izum kot objekt varstva te pravice, ob predpogoju, da ta izum izpolnjuje določena merila² (Puhařič 2003, 79). Patent je obenem pravica, katere značaj je izrazito negativen: imetnik patenta lahko ostalim osebam, ki nimajo njegove privolitve, prepreči uporabo, izdelovanje, ponujanje v prodajo, prodajo ali uvoz izuma

1 Opisane so le osnove patentnega prava, kolikor je nujno potrebno za razumevanje nadaljnjih izvajanj. Za podroben pregled teorije o patentih glej v Kitch 1998, 13–17.

2 Za pridobitev patenta morajo biti izpolnjena štiri osnovna merila: določena stvaritev mora biti izum; izum mora biti industrijsko uporaben; izum mora biti nov; izum mora biti inventiven (23. člen TRIPS, Uradni list RS-MP, št. 10/1995; 52. člen Evropske patentne konvencije (v nadaljevanju: EPK), Uradni list RS, MP, št. 19/2002, 68/2002).

(proizvoda ali postopka), varovanega s patentom, in sicer za določen čas, praviloma 20 let (28. člen Sporazuma o trgovinskih vidikih pravic intelektualne lastnine, v nadaljevanju: TRIPS³).

V slovenskem pravu je patent pravica, ki se podeli za izum s slehernega področja tehnike, ki je nov, na inventivni ravni in industrijsko uporabljiv (10. člen Zakona o industrijski lastnini, v nadaljevanju: ZIL-1⁴). Patent imetniku zagotavlja *izključne pravice do izdelovanja, uporabe, ponujanja v prodajo, prodaje ali uvažanja zadevnega proizvoda ali postopka* (18. člen ZIL-1). Ekonomski učinek teh upravičenj je v monopolnem dobičku, ki ga imetnik patenta zasluži oziroma v prihodku od prodanih licenc za izkoriščanje patenta.⁵ Poleg opisanih materialnih upravičenj patent podeljuje tudi pravico izumitelja, da je kot tak naveden v patentni prijavi in vseh drugih listinah. Gre za t. i. moralno pravico izumitelja (Godenhielm 1973, 82), ki jo varujejo tako Pariška konvencija za varstvo industrijske lastnine⁶ kot tudi Konvencija o podeljevanju evropskih patentov (EPK⁷), zagotavlja pa jim jo tudi 60. člen Ustave RS⁸ ter 118. člen ZIL-1⁹.

3 Velja poudariti, da patent ne podeljuje pravice proizvajanja, uporabe ali trgovanja, kakor včasih zasledimo v bolj laični literaturi. Vse te pravice bi izumitelj imel tudi, če patentno varstvo sploh ne bi obstajalo – svojo stvaritev bi lahko ravno tako uporabljal, jo prodajal ali proizvajal. Bistvo patenta je v tem, da ima izumitelj izključno pravico uporabe, trgovine in proizvodnje. Zato pravimo, da patent podeljuje »pravico izključiti« (Zirnstein 2007, 16).

4 Uradni list RS, št. 45/2001, 96/2002, 7/2003, 37/2004, 102/2004, 20/2006, 51/2006, 100/2013.

5 Razlogi, zaradi katerih se prijavitelji odločajo za varstvo izuma s patentom, pa so lahko tudi drugačni. Podjetja prijavljajo patente, da preprečijo kopiranje njihovih izumov (t. i. free riding«); da drugim podjetjem preprečijo prijavo njihovih inovacij (t. i. blocking patents); da si zagotovijo boljše pogajalsko izhodišče, ko se z drugimi podjetji dogovarjajo o križnem licenciranju; da dvignejo ugled podjetja ipd. Več o tem v Kortum in Lerner 1999; Cohen, Nelson in Walsh 2000; Cohen 2010.

6 Uradni list SFRJ-MP, št. 5/1974, 7/1986; Uradni list RS št. 24/1992, Uradni list RS-MP, št. 9/1992, 3/2007. Pariška konvencija za varstvo industrijske lastnine določa v svojem 4. členu: »Izumitelj ima pravico biti kot tak naveden v patentu«.

7 V zvezi s tem je treba opozoriti tudi na 62. člen EPK, ki določa pravico izumitelja do omembe, ter na 2. točko 27. člena Splošne deklaracije človekovih pravic, ki pravi: »Vsakdo ima pravico do varstva moralnih in premoženjskih koristi, ki izvirajo zanj iz njegovega znanstvenega, književnega ali umetniškega dela, torej ustvarjalnega dela, ki ga imenujemo avtorstvo v širšem pomenu in katero zadeva varstvo pravic iz ustvarjalnosti, torej pravic, ki za ustvarjalce npr. izvirajo iz umetniške, znanstvene, raziskovalne in izumiteljske dejavnosti.«

8 Uradni list RS/I, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/06, 47/2013.

9 Za razliko od 4. člena Pariške konvencije in 62. člena EPK je določba 118. člena ZIL-1 nekoliko širša, saj določa pravico izumitelja, da je kot tak naveden v prijavi in »v vseh dokumentih«. V obrazložitvah ZIL-1 ta razlika ni podrobneje predstavljena, kakor tudi niso obrazloženi razlogi zanj. Menimo, da je v ZIL-1 mišljena pravica do omembe v vseh drugih uradnih dokumentih, ki so povezani s prijavo patenta. Naj kot zanimivost povemo še, da je bilo za zakonodajo bivše Sovjetske zveze in drugih socialističnih držav značilno, da moralna pravica izumitelja ni bila omejena zgolj na omembo v patentni prijavi, pač pa je obsegala omembo izumitelja tudi ob imenu invencije, na izdelkih, ki so bili na njeni podlagi izdelani ali na embalaži tovrstnih izdelkov ipd (Godenhielm 1973, 82).

Avtorska pravica

Najsplošnejša definicija avtorske pravice, glede katere v pravu ni večjih nesoglasij, je: avtorska pravica je izključna pravica, katere objekt je nematerialna stvaritev s področja znanosti, književnosti in umetnosti (Mežnar 2004, 22). V slovenskem pravu so avtorska dela individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so na kakršenkoli način izražene (1. odstavek 5. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah, v nadaljevanju: ZASP¹⁰). Podobne definicije vsebujejo tudi tuji zakoni (Mežnar 2005, 21), na mednarodni ravni pa Bernska konvencija za varstvo književnih in umetniških del¹¹ in prek nje Pogodba svetovne organizacije za intelektualno lastnino o avtorski pravici¹². Teorija (Trampuž 1997a, 30, 31; Štempihar 1960, 21) med predpostavke avtorskega dela uvršča stvaritev (avtorsko delo kot rezultat človeške ustvarjalnosti), duhovnost (avtorsko delo kot odsev človekovega duha), področno umeščeno (dela s področja znanosti, književnosti in umetnosti), individualnost oz. izvirnost avtorskega dela ter izraženost (zaznavnost avtorskega dela v zunanjem svetu oz. za človeške čute).

16

Avtorska pravica vsebuje osebna (moralna), premoženjska (materialna) in druga upravičenja. Pri moralnih upravičenjih gre za posebne, duhovne interese avtorja na njegovem delu, zaradi katerih se lahko upre vsakemu takemu posegu, ki bi lahko pomenil okrnitev njegove časti ali ugleda.¹³ Materialna upravičenja pa varujejo premoženjske interese avtorja s tem, da *avtor izključno dovoljuje ali prepoveduje uporabo tako svojega dela kot tudi primerkov tega dela*. Pri materialnih upravičenjih gre torej predvsem za pravico avtorja, da se upre vsaki nedovoljeni uporabi avtorskega dela oziroma da za vsako takšno rabo zahteva nadomestilo (Mežnar 2004, 29). Uporaba avtorskega dela je tako dovoljena le, če je avtor prenesel ustrezno materialno pravico (pravico reproduciranja, javnega izvajanja, prinašanja in prikazovanja, radiodifuznega oddajanja in retransmisije, pravico predelave, avdiovizualne priredbe, distribuiranja, dajanja v najem ipd). V teoriji obstajajo različna mnenja o tem, ali sta ti dve vrsti upravičenj loče-

10 Uradni list RS, št. 21/1995, 9/2001, 30/2001, 43/2004, 94/2004, 17/2006, 44/2006, 114/2006, 139/2006, 16/2007, 68/08, 110/2013, 56/2015 in 63/2016.

11 Uradni list SFRJ-MP, št. 14/1975, 4/1986; Uradni list RS, št. 24/1992.

12 WIPO Copyright Treaty; Uradni list RS, 84/1999.

13 Med moralna upravičenja spadajo:

- pravica do prve objave (avtor odloča o tem, kako, kdaj in ali sploh bo neko avtorsko delo objavljeno),
- pravica priznanja avtorstva (navajanje avtorstva pri objavi avtorskega dela),
- pravica do spoštovanja dela (avtor ima pravico, da se upre skazitvi ali vsakemu drugemu posegu v svoje delo) in
- pravica skesanja (avtor lahko prekliče materialno pravico imetnika).

ni ali ne (Trampuž 1997b, 70). Poleg tega države zelo različno urejajo trajanje moralnih pravic in njihovo prenosljivost (Mežnar 2004, 101)¹⁴. Glede na to, da je bistvo alokacije pravic iz inovacij v razdelitvi materialnih koristi, bomo v pričujočem besedilu vprašanje moralnih avtorskih pravic obravnavali bolj na splošno in analizo relevantne zakonodaje osredotočili predvsem na materialna upravičenja.

Z vidika predmeta naše obravnave je pomembno omeniti še čas trajanja avtorske pravice, saj je vprašanje alokacije pravic med delavca in delodajalca relevantno samo toliko časa, dokler avtorska pravica traja. Vse nacionalne zakonodaje in mednarodne konvencije postavljajo avtorski pravici časovne omejitve: praviloma avtorska pravica traja za življenja avtorja in 70 let po njegovi smrti (1. odstavek 7. člena Bernske konvencije, 1. člen Direktive 2006/116/EC¹⁵). V Sloveniji avtorska pravica traja za časa življenja avtorja in ugasne 70 let po njegovi smrti (59. člen ZASP), najbolj osebne avtorske pravice pa trajajo samo za časa življenja avtorja (npr. pravica skesanja, 66. člen ZASP).

V okviru avtorske pravice se lahko varujejo tudi baze podatkov, če so zaradi izbora ali razporeditve svoje vsebine intelektualna stvaritev. Alokacijo pravic in dolžnosti delavca in delodajalca glede baz podatkov bomo obravnavali skupaj z ostalimi rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, ki se kažejo kot avtorska dela. Baze podatkov, ki niso intelektualne stvaritve oziroma ne izpolnjujejo pogojev za avtorskopravno varstvo, pa so lahko varovane s posebno sui generis pravico, saj so z njihovim nastankom povezane količinsko znatne človeške, tehnične ali finančne naložbe v pridobitev, preverjanje ali predstavitev vsebine. Ker pri tem ne gre za inovacijo v pravem pomenu besede (pomanjkanje kreativnosti, nekvalificiran intelektualni napor), pač pa se varuje znatna naložbe ustvarjalca baze podatkov v njen nastanek, jih v okviru te monografije ne bomo podrobneje obravnavali.

Ko govorimo o avtorski pravici, seveda ne moremo mimo sorodnih pravic. Vprašanje, ki se v zvezi s tem postavlja je, ali bi morala v tem besedilu obravnavati tudi tiste stvaritve, ki so podobne avtorskim. Teorija (von Levinski 2006, 3; Zupančič 1997a, 284) navaja, da sorodne pravice ne varujejo avtorskih stvaritev, pač pa določene izvajalske, organizacijske ali tehnične dosežke v povezavi z intelektualnimi stvaritvami, ter da pri njih ne gre za ustvarjanje novih del v pravem pomenu besede. S tega vidika obravnava sorodnih pravic v tej monografiji ni upravičena. Pa vendar bomo v analizo pravne ureditve vključili vsaj pravice izvajalcev. Te pravice so po

14 Teorija pravi, da je v avtorskem pravu moralna pravica avtorja do navedbe avtorstva neprenosljiva (Trampuž 1997c, 180–4). Ta torej ne more biti predmet alokacije med delavcem in delodajalcem.

15 Direktiva 2006/116/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 12. decembra 2006 o trajanju varstva avtorske pravice in določenih sorodnih pravic (UL L 372, 27. 12. 2006, 12–8).

svoji vsebini med vsemi sorodnimi pravicami najbližje avtorski pravici. Zupančič (1997a, 284) pravi, da se pravni položaj izvajalcev precej razlikuje od drugih posredovalcev avtorskih del zaradi zanje značilne ustvarjalne individualnosti, saj izvajalčevo umetniško interpretiranje dela res meji na duhovno ustvarjanje. Proizvodnja fonograma, produkcija filmskega dela ipd. pa je le poslovni podjem, ki se v okviru avtorskopравnih predpisov varuje le zato, ker so predmeti varstva, ki izhajajo iz te dejavnosti, tudi najpogostejše oblike materializacije avtorskih del (ibid.). Z vidika predmeta naše obravnave pa se pravna ureditev položaja izvajalcev od drugih posredovalcev avtorskih del razlikuje tudi v tem, da ZASP vsebuje posebno določbo o izvedbah iz delovnega razmerja (126. člen ZASP), kar za ostale sorodne pravice ne velja. Iz omenjenih razlogov bomo torej v našo analizo vključili le pravice izvajalcev (ne pa tudi drugih sorodnih pravic).

18

Model

Model je pravica, ki jo država podeljuje stvariteljem novih oblikovalskih dosežkov, kot so npr. tekstilni vzorci, nove oblike izdelkov, nov videz embalaže ipd. Model po slovenskem pravu vključuje tako dvodimenzionalne in trodimenzionalne oblikovne stvaritve (prim. 32. člen ZIL-1), medtem ko Pariška konvencija in TRIPS dvodimenzionalne stvaritve varujeta z vzorcem (1. člen Pariške konvencije, 25. člen TRIPS). Imetnik modela ima izključno pravico do gospodarskega izkoriščanja modela, kar v praksi pomeni, da lahko ostalim osebam, ki nimajo njegove privolitve, prepreči vsako uporabo modela oziroma lahko za takšno uporabo zahteva ustrezno nadomestilo.

V slovenskem pravu se model podeli za videz izdelka, ki je nov in ima individualno naravo (1. odstavek 33. člena ZIL-1), imetnik modela pa ima *izključno pravico, da ga uporablja in prepreči tretjim osebam, da ga uporabljajo, če nimajo njegovega soglasja* (1. odstavek 37. člena ZIL-1). Omenjena uporaba obsega zlasti izdelovanje, ponujanje, dajanje na trg, uvažanje, izvažanje ali uporabljanje izdelka, na katerega se videz nanaša, ali skladiščenje takega izdelka v te namene. Na podlagi Uredbe št. 6/2002 o modelih Skupnosti¹⁶ pa je mogoče pridobiti tudi model EU (od Lizbonske pogodbe dalje je namesto »model Skupnosti« pravilneje navajati »model EU«) kot unitarno pravico, ki se pridobi, učinkuje in preneha za teritorij celotne EU. Pogoj za pridobitev varstva z modelom in pravice imetnikov so enake kot to velja za nacionalni model.

16 Uredba Sveta (ES) št. 6/2002 z dne 12. decembra 2001 o modelih Skupnosti (EGT L 3, 5. 1. 2002, 1–36).

Novi (izvirni) oblikovalski dosežki so lahko tudi predmet avtorskoprapnega varstva, če zanj izpolnjujejo pogoje (prim. 39. člen ZIL-1). V tem primeru je vsebina upravičenj, ki jih prinaša takšno varstvo, enaka kot za vsa druga avtorska dela (kar smo že opisali zgoraj).

Topografije polprevodniških vezij

Delovanje polprevodniških izdelkov (čipov) je večinoma odvisno od njihove topografije. Topografija polprevodniškega vezja¹⁷ je enolično določeno zaporedje medsebojno povezanih slikovnih vzorcev za vsako plast polprevodniškega vezja, polprevodniško vezje pa je naprava za izvajanje elektronske funkcije, ki je v končni obliki nedeljiva celota iz ene ali več spojenih plasti s polprevodniškimi elementi, od katerih je vsaj eden aktiven element (2. člen Zakona o varstvu topografije polprevodniških vezij – v nadaljevanju: ZVTPPV¹⁸). Topografije polprevodniških vezij so običajno rezultat velikih finančnih investicij ter dela visokokvalificiranih strokovnjakov. Uporabljajo se za širok krog elektronskih naprav in proizvodov v vsakdanji uporabi, od ur do sofisticirane procesne opreme. V nasprotju z visokimi stroški za nastanek topografij je njihovo kopiranje relativno poceni, tehnologija, ki tako kopiranje omogoča, pa je široko dostopna, kar je eden glavnih razlogov za varstvo s posebno pravico industrijske lastnine.

Pridobitev in varstvo topografije polprevodnikov ter ureditev imetništva pravic iz topografij je predmet tako nacionalnih zakonodaj kot tudi mednarodnih pogodb.¹⁹ Ker je mikroelektronska tehnologija prodrla na trg v času, ko je bila klasična zakonodaja varstva industrijske lastnine že razvita in utečena, so države uredile varstvo teh pravic s posebno, sui generis pravico intelektualne lastnine, ureditev pa je v večini držav zelo podobna, sploh v Evropi, kjer je bila z Direktivo 87/54/EGS²⁰ dosežena substan-

17 V angleščini so se za polprevodniško vezje (enakovreden izraz je polvodniško vezje) uveljavili različni izrazi, in sicer »semiconductor chip product«, »semiconductor product« ter »integrated circuit«, za topografije polprevodniških vezij pa se uporabljajo izrazi: »mask work«, »layout-design« in »topography«.

18 Uradni list RS, št. 21/1995, 96/2002, 7/2003, 60/2006, 81/2006.

19 V okviru WIPO je bila leta 1989 v Washingtonu sprejeta Pogodba o intelektualni lastnini v zvezi s polprevodniškimi vezji (angl. Treaty on Intellectual Property in respect of Integrated Circuits), v okviru EU pa Direktiva Sveta št. 87/54/EGS z dne 16. decembra 1986 o pravnem varstvu topografije polprevodniških vezij (UL L 24, 27. 1. 1987, 36). Pravno varstvo topografij polvodniških vezij je relativno novo, saj so bili prvi zakoni o tem sprejeti šele konec 20. stoletja. Tako je bil npr. Semiconductor chip protection act v ZDA sprejet leta 1984, japonski leta 1985 ter nemški leta 1987 (obrazložitev k predlogu za izdajo zakona o varstvu topografije polprevodniških vezij z osnutkom zakona, Poročevalec DZ, št. 3/1993, 13).

20 Direktiva Sveta št. 87/54/EGS z dne 16. decembra 1986 o pravnem varstvu topografije polprevodniških vezij (UL L 24, 27. 1. 1987, 36).

cialna harmonizacija.²¹ Topografija praviloma pripada njenemu ustvarjalcu in se zavaruje, če je izvirna. Varstvo obsega izključno pravico imetnika do gospodarskega izkoriščanja topografije ali polprevodniškega vezja, izdelanega na podlagi te topografije ter traja omejen čas (praviloma 10 let) od dneva prijave ali prve uporabe z namenom gospodarskega izkoriščanja (prim. 7. člen Direktive 87/54/EGS). V slovenskem pravu ima imetnik topografije polprevodniškega vezja *izključne pravice gospodarskega izkoriščanja topografije, vključno s pravico, da dovoli ali prepove reprodukcijo topografije in uvoz, prodajo ali kakršnokoli drugo obliko dajanja v promet topografije polprevodniškega vezja z zadevno topografijo, kakor tudi izdelkov, v katere je vgrajeno to polprevodniško vezje z zadevno topografijo* (1. odstavek 6. člena ZVTTPV). Pravica je časovno omejena na deset let (7. člen ZVTTPV).

20

Z moralnimi pravicami ustvarjalcev topografij se pravna znanost in stroka nista veliko ukvarjali. Izhajajoč iz pregleda zakonodaje evropskih držav pa ugotavljamo, da večina določa, da se v register topografij poleg podatka o imetniku pravic iz topografije vpisuje tudi, kdo je stvaritelj topografije (prim. tudi 11.a člen slovenskega ZVTTPV). Predmet alokacije pravic in dolžnosti, ki jih ureja relevantna zakonodaja, pa so materialne pravice, ki jih prinaša topografija polprevodniškega vezja. Imetnik topografije ima izključno pravico do njenega gospodarskega izkoriščanja, ki obsega predvsem proizvodnjo, prodajo, najemanje, lizing in druge oblike gospodarskega izkoriščanja.

Nove sorte rastlin

V delovnem razmerju lahko pride tudi do izumov, ki pomenijo novo vrsto (sorto) rastlin. Varstvo pravic iz novih sort rastlin je, podobno kot to velja za topografije polprevodnikov, relativno novo in se v vsaki državi nekoliko razlikuje. V ZDA se lahko pravice iz novih sort rastlin zavarujejo po dveh sistemih – s patentom ali s podelitvijo žlahtniteljske pravice. V nasprotju s tem v Evropskih državah varstvo sort kot takih s patentom ni možno, saj to prepoveduje EPK, pač pa se nove sorte zavarujejo v skladu z določbami Mednarodne konvencije o varstvu novih sort rastlin (International convention for the protection of new varieties of plants), sprejete v okviru Mednarodne zveze za varstvo novih sort rastlin (UPOV – Union internationale pour la protection des obtentions végétales). Na podlagi te konvencije se nove sorte rastlin varujejo s posebno pravico industrijske lastnine – žlahtniteljsko pravico. Namen varstva s to sui generis pravico je predvsem spodbuditi žlahtnitelje k ustvarjanju novih sort rastlin. Z žlahtniteljsko

21 V zakonodajah držav članic EU na tem področju bistvenih razlik ni. Razlike obstajajo le v načinu pridobitve varstva, bodisi z depozitom topografije bodisi z registracijo.

pravico se pridobi *izključna pravica do razpolaganja s semenskim materialom in pridelki zavarovane sorte*.²² Varstvo nove sorte je po svoji vsebini torej podobno varstvu izumov s patentom. Podobno kot pri patentnem varstvu pravice, ki izhajajo iz zavarovane sorte, veljajo le na območju države, v kateri je sorta zavarovana oziroma pridobljena žlahtniteljska pravica. Varstvo za več držav hkrati je možno v EU, ki je z Uredbo Sveta št. 2100/1994²³ uvedla sistem skupnega varstva žlahtniteljskih pravic za EU kot celoto, ki se pridobi z eno vlogo in z enim postopkom za celotno EU. Uredba 2100/1994 pa določa, da sorte ni mogoče zavarovati po obeh sistemih hkrati, torej po nacionalni zakonodaji in po uredbi, pač pa se mora žlahtnitelj odločiti za enega od sistemov. Trajanje žlahtniteljske pravice je omejeno na največ 30 let.

V slovenskem pravu je po Zakonu o varstvu novih sort rastlin (v nadaljevanju: ZVNSR²⁴) mogoče zavarovati rastlinsko sorto, ki je nova; ki jo je mogoče jasno razlikovati od druge, splošno znane sorte v času vložitve prijave; ki je zadosti homogena (izenačena) v svojih bistvenih značilnostih in ki je obstojna (stabilna) (4. člen). Žlahtnitelj ima izključno pravico do: i) pridelovanja ali razmnoževanja semenskega materiala zavarovane sorte; ii) priprave materiala zavarovane sorte za razmnoževanje; iii) ponujanja v prodajo, prodaje ali druge oblike trženja semenskega materiala zavarovane sorte; iv) izvoza in uvoza semenskega materiala zavarovane sorte ter v) shranjevanje materiala zavarovane sorte v zgoraj navedene namene (1. odstavek 15. člena ZVNSR). Žlahtnitelj ima izključno pravico za vsa zgoraj navedena dejanja, tudi za pridelke zavarovane sorte, vendar le, če je pridelek posledica nepooblaščne uporabe semenskega materiala zavarovane sorte ali če imetnik ni imel primerne možnosti za uveljavljanje žlahtniteljske pravice pri semenskem materialu te sorte (2. odstavek 15. člena ZVNSR). Imetnik ima izključne pravice za zgoraj navedena dejanja tudi v primerih semenskega materiala iz zavarovane sorte izpeljane sorte; semenskega materiala sorte, ki je ni mogoče jasno razločevati od zavarovane ter semenskega materiala sorte oziroma hibride, katerih vzgoja zahteva stalno uporabo zavarovane sorte (3. odstavek 15. člena ZVNSR).

Poslovna skrivnost

Pri obravnavi pravnega varstva rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju ne moremo mimo poslovne skrivnosti. Čeprav jo ne-

22 Zapisano velja za Evropo, medtem ko so v ZDA žlahtnitelji slabše zavarovani kot v Evropi, saj imajo kmetje še vedno pravico do uporabe doma pridelanega semena za ponovno setev, brez obveznosti plačila odškodnine oziroma nadomestila žlahtniteljem.

23 Uredba Sveta (ES) št. 2100/94 z dne 27. julija 1994 o žlahtniteljskih pravicah v EU (UL L 227, 1. 9. 1994, 1), zadnjič dopolnjena z uredbo Sveta št. 873/04 (UL L 162, 30. 4. 2004, 38).

24 Uradni list RS, št. 86/1998, 52/2002, 61/2006, 90/2012.

katere države uvrščajo med pravice intelektualne lastnine, druge spet ne (v to dilemo se ne bomo spuščali), je za predmet naše obravnave pomembna zaradi treh razlogov. Prvi je, da je poslovna skrivnost lahko alternativna oblika varstva za primere, ko se rezultat inovativnosti (denimo patentabilen izum) lahko varuje s pravico intelektualne lastnine, pa se upravičenec za takšno varstvo ne odloči.²⁵ Drugi je, da je za določene rezultate ustvarjalnosti in inovativnosti, ki niso »sposobni« biti predmet varstva s katero od pravic intelektualne lastnine (npr. tehnične in netehnične izboljšave), to edina možna oblika varstva. Tretji in morda najpomembnejši razlog pa je, da se vse inovacije, tako tiste, ki bodo kasneje opredmetene v neki pravici intelektualne lastnine, kot tudi tiste, ki tega varstva niso sposobne, na začetku varujejo kot poslovna skrivnost.

2.2

V nasprotju s splošno sprejetimi in uveljavljenimi izrazi, kot so »patent« in »avtorska pravica«, se za označevanje zaupnih informacij, ki so pravno zaščitene, v teoriji uporablja kopica različnih pojmov, kot so »nerazkrite informacije« (angl. *undisclosed information*), »trgovinska tajna« (angl. *trade secret*), zaupni podatki (angl. *confidential data*), inustrijska skrivnost (angl. *industrial secret*), poslovna skrivnost (angl. *business secret*) in know-how. Omenjeni izrazi se v literaturi pogosto pojavljajo kot sinonimi kljub temu, da ne pomenijo nujno istega, kar je posledica konceptualnih razlik, ki glede pojma poslovne skrivnosti obstajajo med različnimi pravnimi sistemi. Opredelitev, ki vse te razlike nekako »konsolidira« (presega, jih upošteva),²⁶ pa je podana v 39. členu TRIPS, ki določa, da je poslovna skrivnost: (i) podatek, ki ni splošno znan javnosti, (ii) ki njenemu imetniku prinaša določeno ekonomsko korist in (iii) ki je predmet naporov, da ostane nerazkrit. Za razliko od podatkov o novih tehničnih rešitvah, ki se lahko varujejo s patentom, novih oblik teles, ki se lahko varujejo z modelom itd., pa je pri poslovni skrivnosti pomembno to, da je primer-

25 Včasih je varstvo inovacij v obliki poslovne skrivnosti celo bolj primerno kot varstvo s katero od drugih pravic industrijske lastnine. Če so patenti vitalnega pomena npr. za farmacevtsko industrijo, saj se lahko neka tabletko relativno enostavno in poceni kopira, za letalsko industrijo velja ravno obratno (kopiranje letala je počasno, drago in nerentabilno početje). Tudi pri proizvodnji številnih naprav, ki izvajajo elektronsko funkcijo, je bolj pomembno to, da si prvi na trgu kot pa da imaš patent. Pri izumih je pogoj za patentno varstvo razkritje izuma v patentni prijavi, česar nekatera podjetja ne želijo in posledično izum raje varujejo v obliki poslovne skrivnosti. Tu bo šlo predvsem za tiste izume, ki se jih ne da kar tako »kopirati«. Poleg tega so s pridobitvijo patenta povezani kar precejšnji stroški, še posebej, če želimo pridobiti patent v več državah; tudi zaradi tega se podjetja mnogokrat raje odločijo za varstvo preko poslovne skrivnosti. Nenazadnje je lahko varstvo poslovne skrivnosti dopolnilo varstvu s pravicami industrijske lastnine, na primer za varstvo izuma do njegove prijave za pridobitev patenta. Za pregled alternativnih oblik varstva intelektualnih stvaritev več v Gallini in Scotchmer (2002, 51–77).

26 Pri čemer poudarjam, da splošno sprejeta mednarodna definicija poslovne skrivnosti ne obstaja.

na tudi za varstvo drugih pomembnih podatkov, npr. netehničnih rešitev, poslovnih metod, podatkov o navadah nekega segmenta potrošnikov (odjemalcev) in podobno.

Z vidika naše obravnave nas pri poslovni skrivnosti zanima predvsem vprašanje njenega lastništva (imetništva): ali je poslovna skrivnost lahko predmet alokacije pravic in dolžnosti med delavcem in delodajalcem? V zakonodajah, v katerih poslovna skrivnost ni pravica intelektualne lastnine in kot takšna ne more biti objekt lastniških upravičenj po vzoru patenta, modela, avtorske pravice ipd., težko govorimo o njenem imetnistvu, prav tako bi težko trdili, da je poslovna skrivnost lahko predmet alokacije v klasičnem pomenu besede. Po drugi strani pa gre za podatek, ki ima za podjetje določeno vrednost in ki ga podjetje nadzira (kontrolira, obvladuje). Podjetje je tisto, ki vzpostavi politiko varstva poslovne skrivnosti, ki odloča, komu bo tako varovane zaupne podatke razkrilo ali licenciralo. Podjetje je tudi tisti subjekt, ki (lahko) zahteva odškodnino v primeru škodljivega razkritja poslovne skrivnosti nepooblaščenim osebam. S tega vidika lahko zapišemo, da je tudi poslovna skrivnost lahko predmet alokacije pravic med delavcem in delodajalcem oziroma, je predmet te alokacije nadzor nad uporabo poslovne skrivnosti. Ta nadzor (kontrola) se v določenih primerih razteza celo izven delovnega razmerja, lep primer za to je npr. konkurenčna klavzula.

Za razliko od pravic intelektualne lastnine pa pravo pri poslovni skrivnosti ne ureja njenega imetništva, nagrajevanje pa je urejeno v okviru nagrad za stvaritev patenta, modela ipd. Čeprav se patentna ali druga ustrezna prijava za pridobitev pravice industrijske lastnine ne vložijo in se relevantne inovacije varuje kot poslovna skrivnost, delavcu kljub temu pripada pravica do nagrade enako, kot če bi bila takšna prijava vložena oz. pravica pridobljena. Zaradi opisanih specifičnosti varstva poslovne skrivnosti pa države v področni zakonodaji v zvezi z inovacijami iz delovnega razmerja njenega imetništva in nagrajevanja ne urejajo. Tudi v tem besedilu je ne bomo obravnavali posebej. To tudi ni potrebno, saj so tisti vidiki pravne ureditve poslovne skrivnosti, ki nas najbolj zanimajo (spodbudnost pravne ureditve v smeri čim večjega ustvarjanja inovacij) že vključeni v vsebinah o nagrajevanju izumov, avtorskih stvaritev in drugih rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju.

Nagrajevanje izumiteljev, avtorjev in drugih delavcev

Pravna ureditev nagrajevanja delavcev za ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju ima več vidikov. Prvi je povezan z imetnistvom pravic intelektualne lastnine. Po naravnopravnem izhodišču naj bi pravice iz teh

stvaritev pripadale avtorjem – delavcem, saj gre za produkt njihovega intelekta, za njihovo duhovno stvaritev. Po drugi strani pa je z nastankom teh stvaritev povezan tudi delodajalec, saj zagotavlja pogoje, da do teh stvaritev sploh pride, obenem pa nosi celotno ekonomsko tveganje takega početja. Delavec bo namreč prejel plačo ne glede na to, ali bo njegovo kreativno ustvarjanje in inoviranje komercialno uspešno ali ne, medtem ko za delodajalca ni nujno, da se mu njegov »vložek« v inoviranje sploh kdaj povrne. Pojavlja se torej vprašanje, ali naj bo za ustvarjalnost in inovativnost nagrajen delavec, ki je inovacijo ustvaril, ali delodajalec, ki jo je materialno omogočil.

Določene države pri pravnem urejanju ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju poudarjajo, da je podlaga za nagrado delavčev napor, ki presega tisto, za kar delavec prejema plačo oziroma kar se od njega pričakuje iz pogodbe o zaposlitvi. Gre za t. i. načelo »*supplementary benefit principle*« nagrajevanja inovativnosti v delovnem razmerju (Trimborn 2009, 32). Druge države pa namesto tega izhajajo iz monopolne pravice, ki jo delodajalec pridobi na podlagi delavčeve stvaritve, pri kateri naj bi bil delavec pravično udeležen pri vseh koristih, ki iz te stvaritve izhajajo (Harhoff in Hoisl 2006, 8). Središčno vprašanje omenjenih izhodišč je, kaj je bolj pravično glede na zgoraj izpostavljene vidike. V zadnjem desetletju pa se v zvezi z nagrajevanjem inovativnosti v delovnem razmerju vse bolj omenja tudi kriterij učinkovitosti, t.i. »*efficiency principle*«, ki ne izhaja toliko iz pravnih, pač pa bolj iz ekonomskih načel. Po tem kriteriju je nagrajevanje delavcev pomembno predvsem zaradi svojega (domnevnega) vpliva na njihovo zavzetost. Če posplošimo, lahko trdimo, da različni ekonomski modeli nagrajevanja delavcev predpostavljajo, da večji delovni rezultati zahtevajo večji napor delavcev in da je to nekako povezano z nepripravljenostjo delavcev na te napore, pri čemer uvedba nagrajevanja to nepripravljenost spremeni v pripravljenost oz. v zavzetost (Baker, Jensen in Murphy 1988, 1). Nagrajevanje je v primeru inovacij v delovnem razmerju potrebno zato, ker patentni sistem in sistem avtorskopravnega varstva nista namenjena le spodbujanju ustvarjanja in inoviranja v delovnem razmerju, pač pa spodbujanju ustvarjanja in inoviranja na splošno. V delovnem razmerju je prav kriterij učinkovitosti tisti, zaradi katerega so pravice intelektualne lastnine z zakonodajo večinoma dodeljene (pripadajo) delodajalcu, ki lahko učinkoviteje poskrbi za njihovo pravno varstvo in komercialni uspeh kot pa delavec.²⁷ Če nekoliko karikiramo, lahko rečemo, da je delavec za te pravice prikrajšan, zato naj v zameno za to »prikrajšanje« prejme pravično

27 Poleg tega (bodoče) imetništvo patenta pomeni tudi za delodajalca spodbudo za inoviranje (Repas 2008, 51.)

nadomestilo – nagrado za inovacijo. Na tem mestu nas teorije o pravičnosti, spodbudnosti in učinkovitosti nagrajevanja inovativnosti ne bodo zanimale. Namesto tega bi zaradi razumevanja nadaljnjih izvajanj želeli opredeliti predvsem pojem nagrajevanja ter opisati vrste nagrad za ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju.

V ekonomski teoriji pojem nagrajevanja (angl. *compensation, remuneration, reward, pay and wages*²⁸) vključuje vse, kar delodajalec ponuja zaposlenemu, torej plačo, dodatke k plači in druge koristi in ugodnosti (Zupan 2009, 526–8). V nasprotju s tem v Sloveniji pojem nagrade razumemo precej ožje: kot koristi in ugodnosti, ki jih delavec prejme *poleg* plače. Če podrobneje analiziramo tujo literaturo, ki obravnava spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju skozi ustrezen sistem nagrajevanja (Armstrong in Murlis 2004; Herzberg 2003; Amabile 1997; Amabile 1998) ugotovimo, da avtorji, kadar govorijo o nagradah za inovacije v delovnem razmerju, tega pojma ne razumejo tako široko, kot smo zapisali zgoraj (vse, kar delodajalec ponuja zaposlenemu), pač pa nagrade razumejo predvsem v kontekstu nadomestila za to, ker je delavec s pravnimi pravili prikrajšan za imetništvo rezultatov ustvarjalnosti oz. inovativnosti, ali nadomestila za intelektualni napor, ki je presegal tistega, ki je že vključen v delavčevo plačo, ali odškodnine za odvzeto monopolno pravico (patent, avtorsko pravico ipd.).

Z vidika normativnega urejanja je pri nagradah za rezultate ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju bistveno to, da ima delodajalec od teh rezultatov pomembne materialne koristi – koristi, ki so izračunljive in ki predstavljajo podlago za določitev višine nagrade (prim. 18. člen Zakona o izumih iz delovnega razmerja, v nadaljevanju: ZPILDR,²⁹ ki višino nagrade veže na gospodarsko uporabnost izuma, in 101. člen ZASP v povezavi z 81. členom ZASP, ki govori o dobičku, doseženem z uporabo avtor-

28 Teorija (Bergman in Scarpello 2002; Milkovich in Newman 2008) poudarja, da se ti izrazi v praksi izmenjuje uporabljajo, pomenijo pa isto stvar.

29 Uradni list RS, št. 45/1995, 96/2002, 7/2003, 139/2006, 15/2007. V prvi različici ZPILDR (1995) je v 1. členu pisalo, da ta zakon ureja pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev, ki izhajajo iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju; v drugem členu pa je med takšne inovacije štel: »izume, ki izpolnjujejo pogoje za patentno varstvo ali varstvo s patentom s skrajšanim trajanjem; nove oblike teles, slike in risbe, ki po predpisih o industrijski lastnini izpolnjujejo pogoje za varstvo z modelom oziroma vzorcem; tehnične ter druge izboljšave, s katerimi se dosega večja delovna storilnost, boljša kakovost proizvodov, prihrank pri materialu in energiji, boljše izkoriščanje strojev in naprav, boljši nadzor proizvodnje in boljša varnost del«. S spremembo tega zakona (Uradni list RS, št. 139/06) je bila vsebina zakonodajnega urejanja bistveno skržena, saj je novela ZPILDR iz leta 2006 vsebino zakona omejila le na urejanje pravic in dolžnosti delavcev in delodajalcev v zvezi z izumi, ustvarjenimi v delovnem razmerju; iz področja veljavnosti zakona pa so bili izzeti tako novi videzi izdelkov kot tudi tehnične in druge izboljšave. Skladno s tem se je spremenil uradni naziv tega zakona v Zakon o izumih iz delovnega razmerja. Uradna kratica ZPILDR je kljub temu ostala nespremenjena).

skega dela). Izhajajoč iz zapisanega ugotavljamo, da lahko kot nagrado štejemo samo tiste ugodnosti, ki jih delavec dobiva *poleg* plače.

V teoriji (Armstrong in Murlis 2004; Milkovich in Newman 2008; Nelson 2005) poznamo različne vrste nagrad in različne načine njihovega podeljevanja. Najbolj pogosta je delitev nagrad na denarne in nedenarne, materialne in nematerialne. Denarna nagrada je, kot že beseda sama pove, nagrada, ki jo delavec prejme v denarju. Vse ostale nagrade so nedenarne nagrade. Mednje spadajo, denimo, zlate ure, darila umetniške vrednosti, potovanja, razkošne večerje ali kosila, knjige, športni pripomočki, prenosni telefoni in računalniki in podobno (Zupan 2009, 561). Naslednja najbolj pogosta delitev, ki jo v teoriji srečamo, je delitev na materialne in nematerialne nagrade. Med prve spadajo vse tiste nagrade, ki delavcu prinašajo neko materialno oziroma ekonomsko korist, medtem ko so nematerialne nagrade npr. ustna in pisna pohvala, plaketa, čestitke, pojavljanje v oglasih podjetja, nastopanje na pomembnih sestankih, bolj zveneče ime delovnega mesta, poimenovanje izdelka po delavcu in druge nagrade, s katerimi podjetje delavcu pokaže, da ceni njegovo delo. Podobna tej delitvi je delitev na finančne in nefinančne nagrade, pri čemer so finančne nagrade tiste, ki se jih lahko ovrednoti v denarju, nefinančnih pa ne oziroma je to bistveno težje (npr. javna pohvala).

26

Poleg različnih oblik (vrst) nagrad je treba opozoriti tudi na različne načine njihovega podeljevanja. Teorija govori predvsem o formalnih in neformalnih programih podeljevanja nagrad. Pri formalnih programih so vrste nagrad kot tudi višina nagrad in merila za njihovo podelitev predpisane vnaprej, običajno pisno, medtem ko gre pri neformalnih programih za spontano podeljevanje nagrad, ki jih lahko uporabljajo in izvajajo vodje na vseh ravneh. Pri formalnih programih je zelo pomemben tudi način podelitve nagrade; običajno se to stori na javnih prireditvah oziroma dogodkih podjetja, medtem ko sta pri neformalnih programih način in oblika podelitve nagrade prepuščena vodji (Zupan 2001, 209–10). Neformalni programi so v primerjavi s formalnimi tudi nekoliko cenejši, saj zahtevajo malo načrtovanja in truda, povezani so z nižjimi stroški in so sestavni del vsakodnevnega vodenja (Zupan 2009, 559).

Slovenska zakonodaja, ki ureja alokacijo pravic glede rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, pojma »nagrada« ne opredeljuje. Iz ZPILDR pa jasno izhaja, da zakon določa zgolj pravico do *denarne* (in ne kake druge) nagrade: v 15. členu ureja »odmero« nagrade, v 16. členu določa »pridobitev pravice« do primerne nagrade, v 18. členu predpisuje, da se nagrada »izračuna« in ureja »višino«, »izplačilo« in »vračilo že plačane« nagrade. Poleg tega Pravilnik o nagradah za izume iz delov-

nega razmerja,³⁰ na katerega napotuje ZPILDR v zvezi z določitvijo nagrad, določa samo denarne nagrade. Tudi ZASP ureja samo denarno nagrajevanje, saj v 101. členu predpisuje »plačilo« primernega nadomestila. Po drugi strani nekatere kolektivne pogodbe pri nagrajevanju izrecno omenjajo tudi oblike nedesarne (in nematerialnega) nagrajevanja (več o tem glej v Zirnstein 2012, 150–166).

V nasprotju z ZPILDR, ki izrecno govori o »nagradi«, pa ZASP v 101. členu uporablja izraz »nadomestilo«, ki ga mora delodajalec plačati delavcu za prisilno licenco. Postavlja se vprašanje, ali to nadomestilo sodi pod pojem »nagrada«. Odgovor je pozitiven. Čeprav gre za terminološko razliko z ZPILDR, je razlog razlikovanja v tem, da se v zadnjem času pri nagrajevanju izumov poseben pomen pripisuje nagradi kot spodbudi za nadaljnje izumljanje (torej nagrada kot motiv). Kljub temu pa je eden od razlogov nagrajevanja izumiteljev tudi »odvzem« pravice do varstva izuma in njegova dodelitev delodajalcu, le da to ni navzven evidentno (bilo bi, če bi delodajalec namesto pojma nagrada govoril o odškodnini ali nadomestilu). Pri avtorski pravici pa je poudarjen prav slednji vidik: namen pravice po 101. členu ZASP ni toliko v spodbujanju nastajanja avtorskih stvaritev v delovnem razmerju, pač pa bolj v odmeni (odškodnini, nadomestilu) za odvzete avtorske pravice, ki bi, upoštevajoč creator doktrino, morale biti pri delavcu kot avtorju. Vsebinsko pa med nagrado po ZPILDR in nadomestilom po ZASP ni razlike: v obeh primerih gre za plačilo za uporabo dela oziroma plačilo za prisilni (ex lege) prenos pravic intelektualne lastnine.

Na podlagi zgornjih navedb bomo pod pojmom »nagrada« v nadaljevanju razumeli tako nagrade, ki so kot takšne izrecno urejene v ZPILDR in kolektivnih pogodbah, kot tudi »nadomestilo« po ZASP.

Inovativnost je lahko tudi eno izmed meril za določitev dodatkov k osnovni plači. Inovativnost kot merilo delovne uspešnosti izrecno omenja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju: ZSPJS³¹), pa tudi večina veljavnih kolektivnih pogodb. Vendar so po Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-I³²) dodatki k plači in dodatki za delovno uspešnost *sestavina plače* in ne nagrada v smislu, kot jo opredeljuje teori-

30 Uradni list RS, št. 139/2006, 65/2007.

31 Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002, 72/2003, 126/2003, 70/2004, 53/2005, 14/2006, 27/2006, 68/2006, 121/2006, 1/2007, 57/2007, 10/2008, 17/2008, 58/2008, 69/2008, 69/2008, 80/2008, 120/2008, 48/2009, 91/2009, 107/2009, 98/2009, 13/2010, 59/2010, 85/2010, 94/2010, 107/2010, 35/2011, 110/2011, 27/2012, 40/2012, 104/2012, 46/2013, 46/2013, 101/2013, 50/2014, 25/2014, 95/2014, 82/2015, 90/2015.

32 Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013, 47/2015, 33/2016 in 52/16.

ja (glej zgoraj) in ki se izplača poleg plače.³³ Pravne ureditve delovne uspešnosti zato v tem besedilu ne bomo podrobneje analizirali.

33 ZDR-1 v drugem odstavku 126. člena določa, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. V drugem odstavku 127. člena pa določa, da se delovna uspešnost lahko določi upoštevaje *gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela*, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca in/ali pogodbe o zaposlitvi pa običajno vsebujejo še druge kriterije določanja delovne uspešnosti, kot je tudi inovativnost. Del plače za delovno uspešnost iz naslova inovativnosti se lahko ugotavlja z različnimi metodami (z metodami merjenja, metodami primerjave kazalcev in podobno).

Pravna ureditev v Sloveniji

V Sloveniji je pravna ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju predmet različnih zakonov. Vprašanje alokacije pravic in dolžnosti med delavcem in delodajalcem glede izumov, nastalih v delovnem razmerju, je urejeno z Zakonom o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR); vprašanje alokacije pravic in dolžnosti glede novega videza izdelkov in drugih avtorskih del je urejeno v Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP); glede topografij polprevodniških vezij je to vprašanje urejeno v Zakonu o varstvu topografije polprevodniških vezij (ZVTTPV); alokacija pravic med delodajalcem in delavcem ki ustvari novo sorto rastlin pa v Zakonu o varstvu novih sort rastlin (ZVNSR). Vprašanje alokacije pravic in obveznosti glede ostalih inovacij – tehničnih in drugih izboljšav, ustvarjenih v delovnem razmerju, pa se ne ureja na zakonodajni ravni, pač pa pogodbeno, v obliki kolektivnih pogodb, pogodb o zaposlitvi ali drugih pogodb ter preko splošnih aktov delodajalcev.

V nadaljevanju navedeno pravno ureditev analiziramo, pri čemer je naša obravnava vsebinsko strukturirana tako, da začnemo z vprašanjem pravnosistemske umestitve obravnavanega področja, nadaljujemo z analizo zakonskih določb glede alokacije koristi iz rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti med delavca ter delodajalca in zaključujemo z nagrajevanjem delavcev. Ker je delovno razmerje predpogoj za uporabo specifičnih pravil, ki urejajo imetništvo in nagrajevanje izumov, avtorskih del in drugih rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti, opozarjamo tudi na posebnosti ugotavljanja obstoja delovnega razmerja v teh primerih.

Pravnosistemska umestitev

Zakonodajna ureditev alokacije pravic med delavcem in delodajalcem je odvisna predvsem od konceptualnih izhodišč, na katerih temelji predmetna pravna ureditev. V odvisnosti od teh izhodišč je tudi pravnosistemska umestitev pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, ki lahko izhaja iz temeljnih konceptov delovnega prava ali iz temeljnih konceptov prava intelektualne lastnine. Čeprav se na prvi pogled zdi, da je ureditev za delavca ugodnejša v primerih, ko izhaja iz temeljnih konceptov delovnega prava, saj je slednje tradicionalno namenjeno varstvu delavčevih pravic, pa podrobnejša analiza pokaže, da je delavcu prijaznejša umestitev tega vprašanja v sistem pravil intelektualne lastnine. Primerjalnoppravna analiza kaže, da so v drugih evropskih državah pravice delavcev in delodajalcev glede inovacij iz delovnega razmerja večinoma urejene v okviru intelektualno-pravne zakonodaje.¹

30

Nasprotniki ureditve, ki pri alokaciji pravic izhaja iz načel delovnega prava in za imetnika pravic intelektualne lastnine priznava delodajalca, kritizirajo predvsem zanikanje naravnopravne pravice avtorja oziroma izumitelja nad stvaritvami lastnega intelekta, s čemer naj bi se pravzaprav zanimal temeljni *raison d'être* prava intelektualne lastnine (Bently in Sherman 2004, 123). Zagovorniki alokacije pravic, ki navdih črpa iz temeljnih principov delovnega prava, pa po drugi strani priznavajo, da čeprav delodajalci ne ustvarjajo intelektualnih stvaritev, pa pripomorejo k njihovem nastanku, saj zagotovijo materialne in druge pogoje za delo stvariteljev – delavcev. Na ta način pomembno prispevajo k samemu nastanku inovacij in drugih intelektualnih stvaritev v delovnem razmerju. Poleg tega navajajo, da kadar korist iz rezultatov inovativnosti pripada delodajalcu (predvsem gre za imetništvo nad pravicami intelektualne lastnine), to spodbudno vpliva na vlaganje delodajalcev v infrastrukturo, ki podpira ustvarjalnost in inovativnost. Ne nazadnje pa so delodajalci pogosto v boljšem položaju za varstvo in komercialno eksploatacijo pravic intelektualne lastnine, zato je primerno, če gre imetništvo nad temi pravicami njim (Bently in Sherman 2004, 123). Končno bi tudi v primeru, ko pravo imetništva nad inovacijami, ustvarjenimi v delovnem razmerju, ne bi pripisovalo delodajalcu, te pravice vseeno pripadle slednjemu, ki bi kot močnejša stranka dosegel podpis pogodbe s tako vsebino (Bently in Sherman 2004, 123; Colston in Galloway 2010, 341).

Teorija (Mežnar 2009, 52–3) navaja, da slovenska ureditev sodi med tiste, ki izhajajo iz temeljnih intelektualno-pravnih načel. Kot bomo vide-

1 To analizo smo opravili na podlagi podatkov, objavljenih v Wolk in Szkalej (2015). Glej tudi Zirnstein 2012, 52–82.

li v nadaljevanju, gre pri tem predvsem za to, da je delavcem priznano originarno imetništvo pravic intelektualne lastnine nad stvaritvami, ki so jih ustvarili v delovnem razmerju oziroma pri izpolnjevanjih svojih obveznosti ali po navodilih delodajalca. Takoj zatem, ko pravica originarno nastane pri delavcu, pa je z zakonom prenesena na delodajalca oziroma natančneje, prenesene so materialne pravice, saj moralne pravice ostanejo pri delavcu (več o tem v poglavju 3.3). Drugače je pri tistih inovacijah, pri katerih je intelektualni naboj prešibek, da bi bile sposobne varstva s kakšno pravico intelektualne lastnine (tehnične in netehnične izboljšave, racionalizacijski predlogi ipd.) ali kadar je delež delodajalca pri nastanku inovacije bistven (tak primer so topografije polprevodniških vezij, ki so rezultat velikih finančnih investicij in dela visokokvalificiranih strokovnjakov). Alokacija pravic med delavcem in delodajalcem glede teh inovacij se ravna po temeljnih principih delovnega prava: sadovi delavčevega dela pripadajo delodajalcu.

Z izjemo ZPILDR, ki ga lahko umestimo tako v okvir intelektualno-pravne kot tudi v okvir delovnopravne zakonodaje (pravzaprav je ta dilema zgolj teoretična), pa spadajo ostali zakoni, ki urejajo alokacijo pravic in dolžnosti v zvezi z rezultati ustvarjalnost in inovativnosti v delovnem razmerju, v pravo intelektualne lastnine, saj je njihov primarni namen v določanju pogojev za pridobitev in varstvo pravic intelektualne lastnine. Zato lahko rečemo, da je v Sloveniji alokacija pravic iz rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, kjer je za njihov nastanek bistven intelektualni naboj, urejena v okviru intelektualno-pravne zakonodaje oziroma je *creator doctrine* v predmetnih zakonih ustrezno zastopana (upoštevana).

Primerjava slovenske pravnosistemske umestitve zakonskega urejanja ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju z ureditvijo v drugih državah pokaže, da je slovenska ureditev popolnoma primerljiva s tujo. Tudi v tujini je alokacija pravic med delavcem in delodajalcem urejena večinoma v pravo intelektualne lastnine; zakoni, ki se nahajajo nekje na sredini med pravom intelektualne lastnine in delovnim pravom, so maloštevilni (v Sloveniji je to le ZPILDR, pa še ta pri alokaciji pravic iz inovacij izhaja iz principov prava intelektualne lastnine). Edino izjemo od trditve, da je pravna ureditev inovativnosti v delovnem razmerju urejena v pravo intelektualne lastnine, bi lahko predstavljala ureditev pravic iz tehničnih in netehničnih izboljšav ter pravic iz topografij polprevodniških vezij, čeprav niti to ne drži popolnoma. Tehnične in netehnične izboljšave namreč nimajo neke posebne zakonske ureditve, tudi v delovnem pravu niso izrecno ali kako drugače urejene, zato zanje težko rečemo, da spadajo v okvir

delovnopravne zakonodaje. Le princip, ki je za delovno pravo temeljni (rezultati delavčevega dela pripadajo delodajalcu), se uporablja tudi zanje. Za topografije polprevodnikov pa še težje trdimo, da sodijo v okvir pravil delovnega prava, saj drži ravno nasprotno: gre za *sui generis* pravico intelektualne lastnine in je kot takšna tudi urejena; le princip, ki je za pravo intelektualne lastnine temeljni, torej creator doctrine, se zanje ne uporablja zaradi pomembnega deleža, ki ga ima pri nastanku teh inovacij delodajalec (visoki finančni vložki).

Definicija delovnega razmerja

Kot smo videli, lahko ureditev pravic in dolžnosti delavcev in delodajalcev glede inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, izhaja iz temeljnih konceptov delovnega prava ali iz temeljnih konceptov prava intelektualne lastnine. V Sloveniji se za različne vrste inovacij uporabljajo različni pristopi in izhodišča, prav tako so ta razmerja urejena v različnih pravnih virih. Za nekatere inovacije je za opredeljevanje pravic in dolžnosti delavcev in delodajalcev zakonodajalec sprejel posebna pravila, pri ostalih pa se za ta razmerja uporabljajo pravila delovnega prava. Ne glede na to pa je osnovni pogoj za uporabo tega ali onega režima prav obstoj delovnega razmerja. Izraz »v delovnem razmerju« je uporabljen za izume (ZPILDR, 1. člen), topografije (ZVTTPV, 3. člen) in nove sorte rastlin (ZVNSR, 12. člen). Izraz »pri izpolnjevanju svojih obveznosti ali po navodilih delodajalca« pa srečamo v ZASP, v členih 101, 112, 126.

Delovno razmerje je torej bistveni predpogoj za uporabo specifičnih pravil, ki urejajo imetništvo in nagrajevanje izumov, avtorskih del in drugih intelektualnih stvaritev delavcev. Analiza ZPILDR, ZASP, ZVTTPV in ZVNSR pokaže, da nobeden od omenjenih zakonov, ki urejajo alokacijo pravic med delavcem in delodajalcem v primeru izumov, novega videza izdelkov, avtorskih stvaritev, topografij polprevodniških vezij in novih sort rastlin, ne opredeljuje pojmov »delovno razmerje«, »delavec« ali »delodajalec«. S tega vidika je še najbolj natančen ZASP, ki avtorsko delo v delovnem razmerju opredeljuje kot »izpolnjevanje delavčevih obveznosti ali delo po navodilih delodajalca« (prim. 101., 102., 112. in 126. člen ZASP). Pri tem pa ni jasno, ali s tem opredeljuje samo delovno razmerje (kot izpolnjevanje obveznosti iz tega razmerja oziroma spoštovanje navodil delodajalca in ravnanje po njih) ali pa morda navedena dikcija pomeni le določitev (zožitev) situacij, ko so v primerih obstoja delovnega razmerja izpolnjeni pogoji za uporabo 101., 102., 112. in 126. člena ZASP – zožitev v smislu, da se lahko samo v primerih, ko delavec v delovnem razmerju nekaj stori po

navodilih delodajalca oziroma zato, ker je to njegova delovna dolžnost (obveznost), uporabijo določbe zgoraj omenjenih členov.

ZPILDR, ZVTPPV, ZVNSR in (najbrž tudi) ZASP torej sploh ne določajo, kdaj gre za delovno razmerje oziroma kdaj lahko štejemo, da so izpolnjeni pogoji za uporabo določb, ki določajo alokacijo pravic in dolžnosti med delodajalcem in delavcem, ki je ustvaril izum, nov videz izdelka, avtorsko delo, novo rastlinsko sorto ali topografijo polprevodniškega vezja. Če bi se v praksi v nekem konkretnem primeru pokazalo, da je uporaba določb omenjenih zakonov odvisna od predhodne razrešitve vprašanja, ali gre za inovacije in druge intelektualne stvaritve *v delovnem razmerju* ali v kakšnem drugem razmerju, bi odgovor na to vprašanje lahko iskali edino skladno z delovnopravno zakonodajo in doktrino. Ta je oblikovala kriterije (elemente), od obstoja katerih je v konkretnem primeru odvisno, ali neko razmerje lahko opredelimo kot delovno ali ne.

Z vidika naše obravnave se postavlja vprašanje, v kolikšni meri so kriteriji za ugotavljanje obstoja delovnega razmerja, kot so se na splošno oblikovali do sedaj, uporabni tudi v primerih opravljanja intelektualnega in inovativnega dela. Pri razlagi in razumevanju pojma delovno razmerje je namreč treba upoštevati specifične okoliščine opravljanja tega (intelektualnega) dela. Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti delavcev je močno povezano s poudarjeno samostojnostjo delavcev, njihovim opolnomočenjem in delovno avtonomnostjo, kar pomembno vpliva tudi na percepcijo elementov delovnega razmerja, predvsem na »delo pod nadzorom in po navodilih delodajalca« ter »podrejenost delodajalcu«. V praksi bo pri presojanju spornih primerov iskanje odgovora na vprašanje o (ne)obstoju delovnega razmerja izrazito težko zaradi tega, ker vseh elementov delovnega razmerja, kot jih je oblikovala delovnopravna zakonodaja in teorija, sploh ne bo mogoče razumeti na isti način oziroma za tovrstna »inovativna« dela sploh niso značilni. Tako, denimo, avtorji in inovatorji niso vključeni v delovni proces na »klasičen« način, delo se ne opravlja vedno nepretrgoma (gre bolj za projektno delo), niso vezani na navodila delodajalca, ker jih bodisi ni zmožen dati (delavec-inovator je na svojem področju običajno večji strokovnjak od delodajalca), bodisi zaradi narave stvari navodila niso možna (če gre, denimo, za razvoj nekega izuma). Menimo, da je za pravno presojo obstoja delovnega razmerja v tovrstnih primerih najbolj uporaben kriterij ekonomske podrejenosti delavca, po katerem je delavec sicer relativno samostojen, vendar od delodajalca ekonomsko odvisen, kar se v praksi kaže večinoma tako, da je delodajalec njegov edini naročnik. Ekonomska premoč delodajalca pa se kaže tudi v tem, da delavec ne nosi nobenega poslovnega tveganja v povezavi z uspehom inovacijskega podjetja, ki je v ce-

loti na strani delodajalca. Slednji kriterij, po katerem se sprašujemo, katera stran nosi tveganje ekonomskega (ne)uspeha neke inovacije oziroma druge intelektualne stvaritve, je po našem mnenju zelo uporaben predvsem v primerih, ko gre za velike materialne vložke v neko inovacijo. Seveda pa je za prakso zgolj ta (dodatni) kriterij premalo, še posebej zato, ker ni enako uporaben za vse primere (ni npr. uporaben za posredni službeni izum, ki je nastal naključno). Sodišča bodo morala v prihodnosti pri odločanju v primerih alokacije pravic in obveznosti glede rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju upoštevati specifične tega dela. Podobno ugotavlja tudi Senčur Peček (2007a, 168), ki se pri tem sicer ne sklicuje neposredno na delovna mesta, ki od delavca zahtevajo inovacijske napore, pač pa to ugotavlja na splošno oz. navaja, da bo sodna praksa morala razviti dodatne pokazatelje delovnega razmerja tako, da jih bo prilagodila posameznim poklicem oziroma dejavnostim. Kot že rečeno, gre pri »inovacijskih« delovnih mestih predvsem za določeno stopnjo avtonomije delavca, zaradi česar je element podrejenosti delodajalcu veliko manj izrazit.

Menimo, da bodo dodatni kriteriji za ugotavljanje obstoja ali neobstoja delovnega razmerja v primerih, ki se nanašajo na inovativnost, morali nastati iz konkretnih primerov v praksi. V prihodnosti bo torej razvoj doktrine na tem področju odvisen predvsem od sodišč, njihovega razumevanja ureditve tega specifičnega pravnega področja kakor tudi njihovega razumevanja posebnih okoliščin opravljanja intelektualnega dela, ki rezultira v inovacijah in drugih intelektualnih storitvah. Žal lahko teorija pomaga le v manjši meri. Dinamika delovnopравниh odnosov je namreč zaradi sprememb v organiziranju in delovanju podjetij že na splošno zelo intenzivna, v primeru inovativnih podjetij pa še toliko bolj. Kot ilustrativen primer lahko navedemo koncept odprtega inoviranja (angl. *open innovation*), ki ga pravna teorija sploh še ni natančneje obravnavala v smislu značilnosti delovnopравниh odnosov v pogojih odprtega inoviranja.

Upravičenost do rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju

Pri alokaciji pravic in dolžnosti med delavcem in delodajalcem v primeru inovacij in ostalih stvaritev v delovnem razmerju je najpomembnejše dati odgovor na naslednje vprašanje: kdaj in v kakšni meri je delodajalec upravičen do koristi iz inovacij in ostalih stvaritev, ki jih je ustvaril delavec? V tujini je pristop k temu zelo različen. Nekatere države imajo to vprašanje urejeno z zakonodajo, medtem ko druge prepuščajo delavcu in delodajalcu, da ga uredita na pogodbeni način. Nadalje nekatere države pri razdeljevanju koristi iz inovacij v delovnem razmerju izhajajo iz temeljnih koncep-

tov prava intelektualne lastnine, medtem ko se druge ravnaajo po principih delovnega prava. Možne so seveda tudi vmesne rešitve, ki upoštevajo vrsto (obliko) inovacije in učinek, ki ga želi zakonodajalec doseči. Glede na to, da je bila pred kratkim pod okriljem Svetovne organizacije za intelektualno lastnino (AIPPI) izvedena obsežna študija o pravicah nad inovacijami iz delovnega razmerja, ki je izšla tudi v obliki monografije,² podrobnejše primerjalno-pravne analize v našo obravnavo nismo vključili.

Slovenski zakonodajalec je pri večini rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju izhajal iz temeljnih načel prava intelektualne lastnine in pravice iz teh rezultatov originarno alociral pri delavcu, nato pa predvidel ex lege prenos na delodajalca, kar podrobno pojasnjujemo v nadaljevanju.

Pravice iz izuma

ZPILDR med izume šteje tiste inovacije, ki po predpisih o industrijski lastnini izpolnjujejo pogoje za patentno varstvo ali varstvo s patentom s skrajšanim trajanjem. ZPILDR deli izume, ustvarjene v delovnem razmerju, na službene (to so izumi, ki so bili ustvarjeni med trajanjem delovnega razmerja) in proste (3. člen ZPILDR). Službeni izumi se nadalje delijo na neposredne (tisti, katerih ustvarjanje sodi med delovne obveznosti zaposlenega) in posredne (tisti, ki ne sodijo neposredno med delovne obveznosti zaposlenega, so pa nastali bodisi zaradi izkušenj bodisi zaradi sredstev, ki jih je pridobil pri delodajalcu). Drugi izumi, ki so ustvarjeni v času trajanja delovnega razmerja, so prosti izumi (3. člen ZPILDR). Delitev na posredne in neposredne službene izume na eni strani ter na proste izume na drugi je bila pred novelo ZPILDR leta 2006 pomembna predvsem zaradi različnih posledic, ki jih je ta razlika prinesla na področju nagrajevanja. S prenovo sistema nagrajevanja, ki jo je prinesla novela ZPILDR leta 2006, pa je ta delitev postala manj pomembna.

ZPILDR izhaja iz načela izumiteljstva, kar pomeni, da za originarnega imetnika pravic, ki izhajajo iz izuma, priznava delavca – izumitelja. Tako izhodišče je posledica dejstva, da je v slovenskem pravu osebnostno-pravni vidik pravic intelektualne lastnine močno uveljavljen (Mežnar 2009, 61). Skladno s tem pravice iz službenega izuma originarno pripadajo delavcu, kar pa ne pomeni, da delodajalec do njih nima nobenih pravic. ZPILDR delodajalcu omogoča, da lahko izum prevzame in s tem postane imetnik vseh ali le nekaterih pravic, ki iz takega izuma izhajajo. S popolnim prevzemom preidejo na delodajalca vse pravice na izumu, z omejenim prevzemom

2 S. Wolk and K. Szkalaj, eds. *Employees Intellectual Property Rights* (AIPPI Law Series, Kluwer Law International, 2015).

pa pridobi delodajalec neizključno pravico do uporabe službenega izuma (1. in 2. odstavek 8. člena ZPILDR). Pri prevzemu gre za enostransko izjavo volje, ki mora biti podana v kvalificirani obliki, celoten postopek prevzema, pravice in dolžnosti ene in druge strani v zvezi s tem pa je zelo natančno določen.

Postopek prevzema službenega izuma

Obvestilo o izumu sodi med najpomembnejše dokumente v postopku prevzema službenega izuma in predstavlja eno od najpomembnejših dolžnosti delavca v tem postopku. ZPILDR določa obveznost delavca, da o ustvarjenem izumu brez odlašanja pisno obvesti delodajalca (1. odstavek 5. člena). Delavec mora jasno označiti, da gre za obvestilo o izumu, v njem pa mora obvezno natančno opisati izum, navesti podatke, kako je do izuma prišlo, izjaviti, ali gre za posredni ali neposredni izum ter navesti, katere osebe so sodelovale pri ustvaritvi izuma in opisati njihove prispevke (3. odstavek 5. člena ZPILDR). Na podlagi 13. člena Zakona o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu (v nadaljevanju: ZEPEP³), pa bo obvestilo o izumu ustrezno tudi, če bo poslano v elektronski obliki (npr. po elektronski pošti). Ostaja pa nejasno, ali je delavčeva obveznost izpolnjena, če obvestilo o izumu »doda« kakšnemu drugemu poročilu, denimo, poročilu o opravljenem delu v določenem mesecu ipd. in ga ne označi kot »obvestilo o izumu«. Sodne prakse v zvezi s tem (še) ni. Menimo, da v primerih, ko na obvestilu ni jasno označeno, da gre za obvestilo o izumu, takšno obvestilo ne ustreza zahtevam ZPILDR oziroma v zvezi s tem delavčeva obveznost ni pravilno izpolnjena; prav tako menimo, da delavec te obveznosti ni odvezan, če delodajalec kako drugače izve za nastali službeni izum (denimo na podlagi zapisov v laboratorijskem dnevniku). Prejem pisnega obvestila o izumu ima namreč pomembne pravne posledice tako za delavca kot tudi za delodajalca (več o tem v nadaljevanju), zato je dosledno spoštovanje zakona bistvenega pomena za položaj in pravice ter obveznosti obeh.

Če je bilo pri nastanku izuma udeleženih več oseb, bi morale načeloma oddati vsaka svoje obvestilo. Zakon za te primere določa, da lahko take osebe obvestilo o izumu oddajo tudi skupaj (1. odstavek 5. člena ZPILDR). Zakonska določba o navedbi oseb, ki so sodelovale z delavcem pri ustvaritvi izuma, ne pomeni zgolj navedbo soizumiteljev, pač pa vseh, ki so kakor koli sodelovali pri nastanku izuma. Šele na podlagi opisa prispevka teh oseb je moč ugotoviti, ali so te osebe soizumitelji ali ne. Oseba, ki je, denimo, preučila stanje tehnike, opazila tehnični problem ipd. še ni soizumitelj. Trimborn (2009, 18) v zvezi s tem opozarja, da se kot soizumitelj lahko šteje le

oseba, ki je sodelovala pri nastanku izuma tako, da je kreativno prispevala k njegovi stvaritvi.

Opis izuma služi delodajalcu pri orientaciji, za kako pomemben izum gre, veliko lahko pove tudi o patentabilnosti (če je opis natančen, bo vseboval tudi stanje tehnike). Delodajalec mora pisno potrditi prejem obvestila o izumu (2. odstavek 5. člena ZPILDR). Lahko se tudi zgodi, da opis izuma ni dovolj natančen in da delodajalec za izvedbo svojih nadaljnjih aktivnosti potrebuje podrobnejše podatke. V zvezi s tem zakon določa, da lahko delodajalec v roku enega meseca od prejema tega obvestila od delavca zahteva, da to obvestilo dopolni. Najbolj bo pri tem učinkovit, če bo navedel, v kateri smeri naj se obvestilo dopolni, s katerimi dejstvi in podatki. Pri tem zakon ne zahteva pisne oblike, kot to velja za obvestilo o izumu in potrditev prejema tega obvestila. Vendar pa se obvestilo o izumu, ki ne vsebuje vseh z zakonom določenih podatkov, kljub temu šteje za pravilno, če delodajalec njegove dopolnitve ne zahteva v omenjenem enomesečnem roku (4. odstavek 5. člena ZPILDR).

Trenutek prejema obvestila o izumu je zelo pomemben. ZPILDR namreč v 2. odstavku 6. člena določa, da mora delodajalec najpozneje v 3 mesecih od prejema obvestila o izumu obvestiti delavca, katero pravico do izuma uveljavlja. S trenutkom vročitve delavčevega pisnega obvestila o nastanku izuma začne torej teči trimesečni rok, v katerem delavec-izumitelj s tem izumom ne sme razpolagati (oziroma mu je to prepovedano vse do prejema delodajalčeve odločitve o prevzemu izuma, najdlje pa tri mesece od vročitve obvestila o izumu). V zvezi z začetkom tega roka pa se v praksi lahko zgodi, da je delavec delodajalca o izumu pomanjkljivo obvestil oz. da obvestilo o izumu ni vključevalo podatkov, ki bi jih po zakonu moralo. Menimo, da bi v tem primeru ob pogoju, da je delodajalec pravočasno (v enomesečnem roku) zahteval dopolnitev obvestila o izumu, morali šteti, da trimesečni rok za prevzem izuma začne teči šele s prejemom popolnega obvestila o izumu, torej obvestila, ki vključuje vse zakonsko zahtevane podatke. V primeru prejema pomanjkljivega obvestila o izumu, ki mu delodajalec v predpisanem roku ne ugovarja, pa menimo, da bi morali šteti, da začne trimesečni rok za prevzem teči z vročitvijo tega (nepopolnega) obvestila.

Izjava o prevzemu izuma pomeni enostransko dejanje delodajalca, ki se o tem odloča popolnoma avtonomno oziroma ne glede na voljo delavca in ima pomembne pravne učinke. *Pravice iz izuma preidejo na delodajalca s trenutkom vročitve pisne izjave o prevzemu izuma delavcu* (ustrezna je tudi izjava v elektronski obliki – 13. člen ZEPEP). Zakon ničesar ne določa za primere, ko je pri nastanku izuma sodelovalo več izumiteljev. Me-

nimo, da bi delodajalec v tem primeru moral izjavo o prevzemu vročiti vsakemu izmed njih.

Delodajalec lahko izum prevzame bodisi popolnoma bodisi omejeno (6. člen ZPILDR). Popoln prevzem izuma pomeni, da delodajalec pridobi vse pravice na izumu, omejen prevzem izuma pa pomeni, da delodajalec pridobi neizključno pravico do njegove uporabe (1. in 2. odstavek 8. člena ZPILDR). Če omejeni prevzem službenega izuma očitno ovira izkoriščanje službenega izuma, lahko delavec zahteva od delodajalca, da v roku dveh mesecev tak izum bodisi popolnoma prevzame bodisi mu ga da na prosto razpolago (3. odstavek 8. člena ZPILDR). Gre za novost, ki jo je prinesla novela ZPILDR leta 2006 in ki je z vidika varstva interesov izumitelja zelo pomembna. Kot ugotavlja Skubic (2004, 18), delavcu v določenih primerih omejenega prevzema preostale pravice do izuma prav nič ne koristijo, saj za svoj izum ne more najti drugega kupca, razen delodajalca. V teh primerih se mora delodajalec na zahtevo delavca odločiti bodisi za popoln prevzem izuma bodisi ga prepustiti delavcu.

Zakon tudi določa, da mora delodajalec varovati izum, o katerem ga je delavec obvestil, v tajnosti tako dolgo, kot to zahtevajo interesi delavca (1. odstavek 7. člena ZPILDR). Gre za določbo, ki je pomembna predvsem zaradi varstva izumitelja, ki izuma ne bo mogel prijaviti za patent oziroma patentna prijava ne bo uspešna, če bo delodajalec podatke o izumu izdal in patent zaradi neizpolnjevanja pogoja novosti izuma ne bo podeljen. Po drugi strani pa zakon v 2. odstavku istega člena določa, da mora tudi delavec varovati službeni izum v tajnosti tako dolgo, dokler razpolaganje z izumom ne postane prosto. Ker je varovanje poslovne skrivnosti zapovedano že po ZDR-1, menimo, da želi z omenjeno določbo ZPILDR zakonodajalec še dodatno poudariti pomen varovanja inovacij kot poslovnih skrivnosti. Po drugi strani pa ugotavljamo, da je vsebinski domet te določbe ZPILDR nekoliko preozek in vsebinsko neposrečen. Zakon namreč določa dolžnost varovanja tajnosti izuma, dokler razpolaganje z njim ne postane prosto, to pa se zgodi med drugim tudi v primerih, ko delodajalec službeni izum omejeno prevzame (b točka 1. odstavka 9. člena ZPILDR). Omejen prevzem v praksi pomeni, da ima delodajalec pravico do neizključne uporabe izuma (delavec lahko licenco za ta izum podeli tudi eni ali več drugim osebam). V praksi ima delodajalec torej neke vrste neizključno licenco. ZPILDR v tem členu najbrž izhaja iz predpostavke, da bo delavec takšen izum zaščitil s patentom. Ta predpostavka pa ne bo nujno izpolnjena. Delavec se namreč iz utemeljenih razlogov lahko legitimno odloči, da takega izuma ne bo patentiral, pač pa da ga bo varoval kot poslovno skrivnost. V teh primerih je delavčeva dolžnost varovanja tajnosti izuma samo do trenutka omeje-

nega prevzema gotovo neustrezna. Menimo, da bi se določba 2. odstavka 6. člena ZPILDR morala glasiti podobno kot to velja za 1. odstavek istega člena: da je delavec dolžan varovati izum v tajnosti tako dolgo, kot to zahtevajo interesi delodajalca. Kadar delodajalec omejeno prevzema tak izum, ki ga delavec ne namerava patentirati, je priporočljivo, da svoje interese zavaruje z ustreznimi omejitvami glede dostopa do tega izuma (čim manj oseb zanj ve, tem bolje) ter z ustrežno izjavo o varovanju poslovne skrivnosti, ki jo lahko delavec podpiše kljub temu, da je poslovne skrivnosti dolžan varovati že po ZDR-1, predvsem pa naj jo podpišejo druge osebe, ki takega izuma po zakonu ali drugih predpisih niso dolžne varovati kot poslovno skrivnost. Po drugi strani pa je res, da lahko delodajalec v takšnih primerih izum prevzame popolno.

S službenim izumom, kateremu se je delodajalec pisno odpovedal oz. izjavil, da ga ne bo prevzel ali ga je omejeno prevzel, delavec prosto razpolaga. Prav tako delavec prosto razpolaga z izumi, glede katerih delodajalec v roku 3 mesecev od prejema obvestila o izumu ni izjavil, ali jih prevzema ali ne, ter z izumi, katerih omejeni prevzem očitno ovira njihovo izkoriščanje, pa delodajalec na podlagi zahteve delavca v dveh mesecih od omejenega prevzema izuma tega ne prevzame popolnoma. To pomeni, da je delavec svoboden pri patentiranju in/ali izkoriščanju takega izuma doma in v tujini. Kot poudarja Mežnarjeva (2009, 63) pa omejeni prevzem izuma za delavca ne pomeni avtomatično boljšega položaja, saj predstavlja postopek patentiranja precejšnje organizacijsko in finančno breme, ki ga delavec pogosto ni sposoben nositi. To drži še toliko bolj, kadar gre za pridobitev patenta v več državah. Poleg tega je treba upoštevati, da je patentno varstvo finančno zahtevno ne samo zaradi stroškov prijave in pridobitve patenta, pač pa predvsem zaradi tega, ker je patent pravzaprav brez pomena, če njegov imetnik nima sredstev, da bi sistematično in organizirano spremljal kršitve patenta ter uveljavljal pravna sredstva in odškodnine v primeru teh kršitev (da stroškov vzdrževanja patenta, ki z leti eksponentno rastejo, niti ne omenjamo). Po drugi strani pa patentnega varstva ne smemo razumeti kot sine qua non za komercialni uspeh inovacije – izuma. Iz prakse izhaja, da lahko izum, čeprav ni patentiran, v prvih dveh letih prinaša podobne monopolne dobičke kot patent. Na določenih področjih pa je razvoj tako hiter, da je patentiranje celo nesmiselno (preden bo patent podeljen, bo ta izum že zastarel).

Vložitev patentne prijave za službeni izum

Popolno prevzeti službeni izum mora delodajalec brez odlašanja prijaviti v Republiki Sloveniji za patent ali patent s skrajšanim trajanjem (1. odstavek

10. člena ZPILDR). V nasprotnem primeru to lahko stori tudi delavec v imenu in na stroške delodajalca, če ga je predhodno pozval k prijavi izuma za patent ter mu za to določil rok (2. odstavek 10. člena ZPILDR). Kot vidimo, gre za dolžnost (in ne pravico) delodajalca, da popolno prevzeti službeni izum prijavi za patent v Sloveniji, pri čemer kot ustrezna prijava šteje tudi prijava za patent ali drugo ustrezno pravico industrijske lastnine, vložena v tujini (1. odstavek 10. člena ZPILDR). Namen te določbe je v varovanju prednostne pravice po Pariški konvenciji za varstvo pravic industrijske lastnine, prijava pa tudi preprečuje, da bi bila odločitev patentnega urada negativna zaradi neizpolnjevanja pogoja novosti (npr. zaradi prejšnje uporabe). Če popolno prevzetega službenega izuma delodajalec ne patentira v določeni državi, ga mora dati za to državo v prosto razpolago delavcu in mu omogočiti, da v njej na svoje stroške uredi patentno varstvo (3. odstavek 10. člena ZPILDR). V primeru varstva v tujih državah ima torej delodajalec več svobode, saj se lahko odloči bodisi za patentiranje bodisi za prepustitev izuma delavcu (ki v tem primeru nima pravice urediti patentnega varstva na stroške delodajalca). Izjava, s katero da delodajalec izum na razpolago delavcu za tuje države, pa mora biti dana najpozneje v roku šestih mesecev od vložitve patentne prijave, da lahko delavec izkoristi roke za uveljavljanje prednostne pravice.

40

ZPILDR ureja tudi, kdaj delodajalcu popolno prevzetega službenega izuma ni treba prijaviti za patent: i) če pridobi mnenje patentnega urada, da izum ne izpolnjuje pogojev za patentno varstvo, ii) če gre za tajen izum in iii) če delavec soglaša, da delodajalec izuma ne prijavi (4. odstavek 10. člena). Namen te določbe je v ekonomičnosti, tako da se v teh primerih delodajalec razbremeni stroškov prijave izuma (plačilo nagrade se kljub temu opravi, več o tem v nadaljevanju). Pri zadnjem pogoju bo delodajalec moral delavca prepričati, da bo monopolni dobiček iz patenta tako majhen, da ne upravičuje stroškov prijave in pridobitve patenta. Če se delavec ne bo strinjal s tem, da se izuma ne prijavi za patent, bo delodajalec moral za ta izum vložiti patentno prijavo, v nasprotnem primeru jo lahko na njegove stroške vложи delavec.

ZPILDR določa tudi, da mora delodajalec hkrati z vložitvijo patentne prijave delavcu poslati prepis prijave in vloženih prilog, prav tako mora delavca obveščati o poteku postopka. Brez obveznosti pa ni niti delavec, saj zanj zakon določa, da mora v postopku podelitve patenta delodajalcu nuditi pomoč s pojasnili o izumu in drugimi potrebnimi izjavami (11. člen ZPILDR).

Kot smo že zapisali, so po ZPILDR s trenutkom vročitve pisne izjave delodajalca o prevzemu izuma nanj ex lege prenesene določene pravice na

tem izumu. V praksi pa se lahko zgodi, da izumitelj – delavec vložijo patentno prijavo za službeni izum še preden je o njem obvestil delodajalca oziroma še preden je od tega obvestila potekel trimesečni rok. V tem primeru se pojavi vprašanje, kako je s prenosom pravic iz tega izuma oziroma s prenosom prijave z delavca na delodajalca. ZIL-1 v 73. členu določa, da se izumitelj, naveden v prijavi, šteje za izumitelja (razen če sodišče odloči drugače), v 75. členu pa je določeno, da se lahko pravice iz patenta prenašajo le s pogodbo. Smiselno enako velja za pravice prijavitelja iz prijave (2. odstavek 73. člena). Če torej delodajalec v zakonsko določenem trimesečnem roku izum prevzame, bo moral od delavca – izumitelja zahtevati, da na Urad za intelektualno lastnino RS (v nadaljevanju: UIIL) vložijo zahtevo za vpis spremembe vpisa v register patentov ali pa takšno zahtevo vložijo sam. V tem primeru UIIL zahteva dokument, s katerim naj delodajalec kot vložnik zahteve za vpis spremembe dokaže, da je postal lastnik pravice. Če to zahtevo vložijo prijavitelj–izumitelj, potem za vpis spremembe urad ne zahteva nobenega dodatnega dokumenta.

Delavčeva opustitev dolžnosti prijave izuma in drugih dolžnosti po ZPILDR

V zvezi z določbo ZPILDR o dolžnosti delavca, da delodajalca o izumu brez odlašanja obvesti, se postavlja vprašanje posledic za primere, ko delavec te svoje dolžnosti ne izpolni pravilno (npr. ne obvesti takoj, obvestilo je nepopolno) ali pa je sploh ne izpolni (delodajalca nikoli ne obvesti o izumu). Enako vprašanje se postavlja tudi za druge primere, ko delavec krši dolžnosti, ki mu jih v postopku prevzema in prijave izuma za patent nalaga ZPILDR (da mora obvestilo o izumu na zahtevo delodajalca dopolniti, da mora izum varovati v tajnosti, da mora v postopku podelitve patenta delodajalcu nuditi pomoč s pojasnili o izumu in drugimi potrebnimi izjavami). ZPILDR vprašanja delavčeve odgovornosti ne ureja, zato pride v teh primerih v poštev delovnopravna ter odškodninska odgovornost delavca po splošnih načelih delovnega prava (oziroma podrejeno tudi po splošnih načelih odškodninskega prava). V prvem primeru (delovnopravna odgovornost) so posledice kršitve obveznosti, ki jih določa ZPILDR, odvisne od narave in posledic te kršitve. Za njihovo sankcioniranje ima delodajalec na voljo več možnosti, in sicer: i) neformalno (npr. ustno) opozorilo, ii) izrek disciplinske sankcije, iii) redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga (ob predpogoju predhodnega pisnega opozorila) ali iv) izredno odpoved (v primeru posebej hudih kršitev) pogodbe o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi (redna ali izredna) predstavlja zadnje sredstvo in obenem najhujšo posledico kršitve obveznosti delavca. Pri izredni odpovedi, ki

ima takojšen učinek prenehanja delovnega razmerja, bo moral delodajalec dokazati, da je šlo za posebej hudo kršitev pogodbenih oziroma delovnih obveznosti delavca in da zaradi storjene kršitve (npr. opustitve prijave izuma) glede na okoliščine primera in interese obeh pogodbenih strank delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati niti do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena, če je bila sklenjena za določen čas (110. člen ZDR-1). Pri redni odpovedi zaradi navedenih dejanj (gre torej za odpoved iz krivdnega razloga po 89. členu ZDR-1) pa je predpogoj predhodno pisno opozorilo na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi (3. alineja 1. odstavka 85. člena ZDR-1). Čeprav so kršitve, na podlagi katerih lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, opredeljene v ZDR-1, je presoja dejanske teže opustitve obvestila o izumu oziroma druge opustitve dolžnosti po ZPILDR zahtevna. Predvsem bo delodajalec s tem v zvezi moral utemeljiti, zakaj delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka. Menimo, da bo v primeru ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju največkrat šlo za izgubo zaupanja delavcu, kar bo moral delodajalec ustrezno argumentirati. Sodna praksa še ni razvila kriterijev glede tehtnosti okoliščin za izredno odpoved delovnega razmerja zaradi opustitev dolžnosti delavca po ZPILDR (ali drugih kršitev dolžnosti po ZPILDR), zato bo v sporih s tem v zvezi zakonitost te odpovedi odvisna od vseh okoliščin in interesov pogodbenih strank.

Poleg delovnopravnih sankcij je delavec zaradi opustitve prijave izuma oziroma drugih kršitev svojih dolžnosti delodajalcu tudi odškodninsko odgovoren. Odškodninsko odgovornost delavca za škodo, ki jo je povzročil delodajalcu, ureja ZDR-1 na več mestih, pri čemer morajo biti izpolnjeni pogoji za nastanek odškodninske odgovornosti po splošnih načelih obveznostnega prava (protipravno ravnanje, škoda, vzročna zveza med škodnim dogodkom – ravnanjem delavca – in prepovedano posledico, ter odgovornost delavca), pa tudi dodatni pogoji po ZDR-1.

ZPILDR tudi določa posledico za primere, ko delavec razpolaga s službenim izumom, čeprav tega ne bi smel (ker še ni potekel trimesečni rok). Po 3. odstavku 7. člena delavčevo razpolaganje z izumom, še preden se je delodajalec izjavil v rokih, ki so določeni z ZPILDR, nima pravnih učinkov v razmerju do delodajalca, če so z razpolaganjem prizadete njegove pravice.

Opustitev patentne prijave oziroma patenta

ZPILDR predvideva rešitev tudi za primer, ko delodajalec sicer popolno prevzeti službeni izum prijavi za patentno varstvo, a to prijavo kasneje opusti. V tem primeru mora o tem obvestiti delavca vsaj tri mesece pred

iztekem rednega roka za plačilo pristojbine za vzdrževanje patenta in mu na njegovo zahtevo in na njegove stroške prenesti pravico ter mu predati dokumentacijo, ki je potrebna za njeno varstvo. Enako velja, če delodajalec že podeljenega patenta noče več vzdrževati (12. člen ZPILDR). V času treh mesecev od obvestila delavcu delodajalec torej ne sme opustiti plačevanja pristojbin. Menimo, da poleg tega v tem času ne sme storiti ničesar, kar bi lahko ogrozilo delavčeve pravice in koristi. Tako se mora, denimo, upreti neupravičeni uporabi patenta, ga braniti, če kdo uveljavlja njegovo ničnost ipd.

Imetništvo izuma v primeru stečaja delodajalca

Zakon določa še, da ima v primeru stečaja ali likvidacije delodajalca delavec prednostno kupno pravico do izuma, ki ga je ustvaril in ga je delodajalec popolno prevzel (1. odstavek 14. člena ZPILDR). Ta določba jasno postavlja delavca v prednost pred vsemi tretjimi osebami, ki bi jih ta izum oziroma na podlagi njega pridobljen patent zanimal. Če zakon določa ex lege prenos pravic iz patenta na delodajalca, ker ima ta boljše možnosti za njihovo izkoriščanje, potem se v primeru, ko delodajalca ni več, te pravice vrnejo nazaj k delavcu-izumitelju kot stvaritelju izuma.

ZPILDR v 14. členu predvideva tudi, da se v stečaju zahtevki delavcev do nagrade za popolno ali omejeno prevzeti službeni izum poravnajo kot stroški stečajnega postopka (14. člen). To pomeni, da je režim plačila za te nagrade enak režimu plačila, ki velja za stroške stečajnega postopka. ZPILDR s to določbo širi obseg izdatkov, ki se poplačujejo kot stroški stečajnega postopka (Prelič 2000, 778). Z določbo tega člena je torej zakonodajalec določil dodatni izdatek, za katerega ne velja režim sorazmernega plačila iz razdelitvene mase.

Glede na to, da se je slovenski zakonodajalec pri pripravi ZPILDR zgledoval večinoma po nemški ureditvi inovativnosti v delovnem razmerju, velja za zaključek izpostaviti spremembe nemškega Zakona o izumih iz delovnega razmerja (nem. *Arbeitnehmererfindergesetz* oz. ArbNErfG)⁴, sprejete leta 2009. Po novem v Nemčiji velja, da izum originarno pripada delavcu. Delodajalcu pa takega izuma ni več treba prevzeti v roku 4 mesecev, saj zakon postavlja domnevo, da je delodajalec izum prevzel, če v štirih mesecih od prejema obvestila o izumu le-tega z izrecno izjavo ne prepusti delavcu (6. in 7. člen ArbNErfG). Gre torej za omilitev formalnopravne dolžnosti delodajalčevega pisnega prevzema izuma, ki je v praksi povzročala težave predvsem zato, ker so delodajalci zamujali štirimesečni rok za prev-

4 Ta zakon je bil sprejet že leta 1957, nato pa večkrat noveliran, nazadnje leta 2009. Dostopno 25. 6. 2016, <http://transpatent.com/gesetze/arbnerfg.html>.

zem izuma, ki je zato postal prost oziroma je pripadel delavcu. Ta ga zaradi omejenih finančnih zmožnosti ni uspel komercializirati, za odstope delodajalcu pa je zahteval vrtoglave vsote. S tem so bili na slabšem oboji, tako delavci kot tudi delodajalci, z vidika tehničnega oz. tehnološkega razvoja pa tudi družba kot celota. Z novelo ArbNErfG je bila torej ta pomanjkljivost odpravljena. To pa ne pomeni, da bi bilo treba podobno spremembo vnesti tudi v slovenski ZPILDR. Nikjer namreč ni zaslediti, da bi slovenski delodajalci imeli hude težave zaradi načina prevzema izuma, ki je predpisan z našo zakonodajo. Pri primerjavi ZPILDR in ArbNErfG se zdi zanimivo tudi to, da so roki za posamezna opravila po ZPILDR še krajši kot po ArbNErfG, česar praksa ne izpostavlja kot nekaj posebno problematičnega. Več o primerjavi med slovensko in nemško ureditvijo v 4. poglavju.

44 *Pravice iz nove oblike/novega videza izdelka*

Temeljni pravni vir za pravno varstvo novega videza izdelkov je ZIL-1, ki pa ne ureja razmerij med delavcem in delodajalcem, kadar je takšen nov videz ustvarjen v delovnem razmerju. V tem primeru vsebuje relevantne določbe ZASP, če nov videz izdelka izpolnjuje tudi pogoje za avtorskopravno varstvo po ZASP. Razmerje med delavcem in delodajalcem v zvezi z novim videzom izdelka ureja tudi Uredba 6/2002 o modelih EU.

ZASP torej ne ureja alokacije pravic in dolžnosti med delavcem in delodajalcem izrecno za nov videz izdelkov, pač pa v 4. pododdelku 3. oddelka (posebni del avtorskega pogodbenega prava) rešuje kolizijo interesov med delavci in delodajalci v zvezi z vsemi avtorskimi deli. Splošno pravilo ZASP glede tega določa, da kadar delavec pri izpolnjevanju svojih obveznosti ali po navodilih delodajalca ustvari nov videz izdelka, ki izpolnjuje pogoje za avtorskopravno varstvo, so materialne in druge pravice avtorja na takem delu ex lege prenesene na delodajalca za dobo desetih let od dokončanja dela, delavec in delodajalec pa se lahko s pogodbo dogovorita tudi drugače (101. člen ZASP). Materialne avtorske pravice in druge pravice na novemu videzu izdelka, ki ga je v zgornjem smislu ustvaril delavec, pripadajo torej delodajalcu (vsaj prvih deset let). Ker je ureditev za nove videze izdelkov enaka kot za ostala avtorska dela, ustvarjena v delovnem razmerju, bomo vprašanje imetništva pravic nad takimi stvaritvami (inovacijami) ter vprašanja in dileme, ki se v zvezi s tem postavljajo, obravnavali v naslednji točki, ko govorimo o avtorskem delu v delovnem razmerju.

Imetništvo pravic iz novega videza izdelkov ureja tudi Uredba 6/2002 o modelih EU, ki v 14. členu določa, da se pravica do modela EU (registriranega ali neregistriranega), ki ga razvije delavec pri izvrševanju svojih

dolžnosti ali po navodilih delodajalca, prenese na delodajalca, razen če se ne dogovorita drugače ali če nacionalna zakonodaja ne določa drugače.

Problem obstoječe ureditve imetništva pravic iz modela, ustvarjenega v delovnem razmerju, je možnost dvojnega režima varstva, ki pa je po svojem učinku zelo različen. Uredba 6/2002 v členu 96 namreč določa, da je videz izdelka, varovan z modelom EU, upravičen tudi do varstva po zakonih o avtorski pravici držav članic. Možno je torej, da je nov videz izdelka varovan z modelom EU (registriranim ali neregistriranim) in hkrati z avtorsko pravico. Pri tem ostaja nejasno, po katerem pravnem viru (Uredbi 6/2002 ali ZASP) naj se v takih primerih ravna imetništvo pravic iz novega videza izdelkov. Kumulacija varstva seveda ni sporna. Problem vidimo v tem, da je imetništvo pravic iz novega videza izdelkov v teh dveh primerih bistveno drugače urejeno. Razlika med ureditvijo po Uredbi 6/2002 in po ZASP je v tem, da po ZASP velja domneva prenosa pravic le za prvih deset let od dokončanja dela, medtem ko Uredba 6/2002 takšne omejitve ne predvideva. Resda v zvezi s tem Uredba 6/2002 napotuje na nacionalno zakonodajo, ker pa naš ZIL-1 vprašanja imetništva pravic pri modelih ne ureja, velja ureditev iz uredbe (neposredni učinek). Položaj delodajalcev in delavcev v zvezi z imetništvom pravic, ki varujejo nov videz izdelka, je torej bistveno različen glede na to, kateri pravni akt smo pri tej alokaciji upoštevali oz. uporabili. Zanimivo pri vsem tem pa je, da smo enako dvojnost ureditve, ki je prav tako proizvajala različne pravne učinke, želeli odpraviti z novelo ZPILDR (če odmislimo Uredbo 6/2002, smo to tudi dosegli).

Pred ZPILDR 2006 sta razmerja med delodajalcem in delavcem, ki je ustvaril nov videz izdelka, urejala dva zakona – poleg ZPILDR-ja tudi ZASP. To dvojno varstvo novega videza izdelkov na splošno sicer ni bilo sporno, v primeru, da je šlo za stvaritve iz delovnega razmerja, pa je bil problem v tem, da je bil režim za ta dela v obeh zakonih različen. Ureditev novega videza izdelkov po ZPILDR je bila podobna, kot smo jo opisali zgoraj pri izumu: če je delavec v času trajanja delovnega razmerja ustvaril nov videz izdelka in je takšno oblikovanje sodilo v delovno področje delodajalca, je pravica do varstva z modelom originarno pripadla delodajalcu, če ni bilo s pogodbo dogovorjeno kaj drugega (1. odstavek 23. člen ZPILDR 1995). Delavec je tudi imel pravico do nagrade, če je njegov osebni prispevek pri oblikovanju izdelka ali pomen novega videza izdelka očitno presegel vsebinsko njegovih nalog (2. odstavek 23. člena ZPILDR 1995). Po ZASP pa je v primeru novega videza izdelkov iz delovnega razmerja veljala domneva prenosa pravic na delodajalca, vendar le za obdobje desetih let od dokončanja dela in brez kakšne posebne pravice do nagrade (tako kot določa ZASP še danes). Dvojna in različna ureditev po ZPILDR 1995 in ZASP je vnašala

veliko zmede v to področje, predvsem pa je bil položaj delavca bistveno različen glede na to, kateri zakon je bil za ta razmerja uporabljen. V obrazložitvah predloga ZPILDR (2006) je predlagatelj novele izrecno zapisal, da je opisane razlike med ureditvama treba nujno odpraviti in določiti le en režim obravnave videzov izdelkov, ustvarjenih v delovnem razmerju (Predlog ZPILDR 2006, 3). Kot smo videli zgoraj, danes temu ni tako, saj je, izhajajoč iz načela kumulacije varstva, nov videz izdelka moč varovati po ZASP in hkrati po Uredbi 6/2002.

Položaj delavcev in delodajalcev je v obeh primerih bistveno različen. Medtem ko gre pri režimu po ZASP za ex lege desetletni prenos pravic iz novega videza na delodajalca (od trenutka dokončanja dela, ki je lahko sporen), za prenos nad deset let pa velja prisilna licenca, ki je odplačna (delodajalec je dolžan plačati primerno nadomestilo), gre po Uredbi 6/2002 za obvezni prenos na delodajalca za eno ali več petletnih obdobij, vendar največ za 25 let. Režim po Uredbi pomeni torej krajši čas imetništva pravic, obenem pa delodajalec nima obveznosti nagraditi delavca (plačilo primerne nadomestila po ZASP). Pri varstvu z modelom je pomembno še, da je dražje, saj je treba plačati stroške registracije in vzdrževanja modela EU, česar pri avtorskopravnem varstvu ni. Po drugi strani lahko pri režimu po ZASP imetništvo avtorske pravice delodajalca traja bistveno dlje; če delodajalec uveljavi prisilno licenco, lahko za časa življenja avtorja in še 70 let po njegovi smrti, vendar mora za takšen prisilni odvzem imetništva avtorskih pravic delavcu plačati primerno nadomestilo (odškodnino), pri določanju višine katerega se upošteva višina običajnega plačila za takšno vrsto avtorskega dela, glede na obseg in trajanje uporabe in glede na druge okoliščine primera (81. člen ZASP). Poleg tega lahko avtor naknadno poviša ta znesek, če njegovo delo prinaša velik dobiček (t. i. best seller clause, 2. odstavek 81. člena ZASP). Iz primerjave pravnih posledic po enem in drugem režimu izhaja, da je za delodajalca na dolgi rok ugodnejši režim po ZASP, saj z uveljavitvijo prisilne licence doseže bistveno dalj časa trajajoče pravice nad novim videzom izdelka. Resda bo delavcu moral plačati primerno nadomestilo, ki pa bo praviloma nižje od dohodka, ki ga bo dosegel s komercializacijo tega novega videza izdelka (80. člen ZASP določa, da se avtorju določi *delež* pri dohodku). Pri določanju višine tega nadomestila je zaščiten tudi sam delavec, saj zakon govori o primernem nadomestilu, katerega višino lahko v skladu z 81. členom tudi spremeni, kadar se z uporabo avtorskega dela dosega dobiček, ki je očitno v nesorazmerju s prej dogovorjenim nadomestilom. Problem pri režimu po ZASP je zato le v negotovosti glede tega, kdaj poteče tistih deset let od ex lege prenosa (oziroma od kdaj naprej je treba urediti prisilno licenco), sicer pa je ta režim za delodajalca na dolgi

rok ugodnejši. O napetostih, ki jih tovrstna ureditev generira, na tem mestu ne bomo pisali (več o tem v naslednjem poglavju). Na kratek rok (za 25 let, kolikor največ trajajo pravice iz registriranega modela EU) pa je za delodajalca ugodnejši režim po uredbi 6/2002, saj delavcu ni dolžan plačati nadomestila, pa tudi obseg varstva je širši kot po ZASP. Vprašanje je še, katera ureditev je ugodnejša za delavca. Menimo, da bo tudi za delavca v večini primerov ugodnejši režim po ZASP. Prvi argument je v delavčevi pravici do nadomestila, ki mora biti primerno, kar pomeni upoštevanje vseh okoliščin primera in možnost spremembe tega nadomestila v delavčevo korist, kadar je dohodek delodajalca iz naslova tega avtorskega dela nesorazmerno visok v primerjavi z nadomestilom. Drugi argument pa je v tem, da je ex lege prenos imetništva po ZASP urejen nekoliko ožje kot po Uredbi 6/2002. Slednja predvideva prenos pravic na delodajalca za vsak nov videz izdelka, ki nastane v delovnem razmerju, medtem ko se lahko ureditev po ZASP razlaga v smislu, da velja le, če je bilo avtorsko delo ustvarjeno pri izpolnjevanju delavčevih obveznosti ali po navodilih delodajalca. Ne glede na to pa je trenutna ureditev za delodajalca in za delavca, če nimata specifičnih znanj s tega področja, nejasna in lahko povzroča dodatne napetosti med njima. Odločitev delodajalca, kateri režim bo uveljavil in kdaj, lahko bistveno vpliva na pravni položaj, pravice in obveznosti obeh.

Avtorska dela in izvedbe avtorskih del

Temeljni pravni vir, ki ureja alokacijo pravic in dolžnosti med delodajalcem in delavcem, ki je ustvaril avtorsko delo v delovnem razmerju, je ZASP. Izhajajoč iz načela avtorstva (14. člen ZASP) za avtorja v našem pravu vedno velja fizična oseba, ki je delo ustvarila; pravne osebe ne morejo biti avtorji. Zakonita posledica stvaritve avtorskega dela je nastanek in pridobitev avtorske pravice, ki praviloma nastane pri avtorju. Pobuda za nastanek avtorskega dela (npr. če da to pobudo delodajalec) nima vpliva na nastanek avtorske pravice (Mežnar 2004, 26). Drugače pa je z razporeditvijo materialnih avtorskih in drugih pravic med delodajalcem in avtorjem.

Vse, kar smo zapisali glede imetništva pravic iz modela, ustvarjenega v delovnem razmerju, velja tudi za imetništvo pravic iz avtorskih del iz delovnega razmerja, ki jih v tej točki podrobneje obravnavamo. ZASP v 101. in 102. členu postavlja temeljno in splošno pravilo, po katerem je imetnik avtorske pravice in drugih pravic iz takšnega dela delodajalec, in sicer za dobo desetih let od dokončanja dela (*cessio legis*), če ni s pogodbo določeno drugače (1. odstavek 101. člena ZASP). Po preteku tega roka pripadejo te pravice ponovno delavcu, pri čemer lahko delodajalec zahteva njihov ponovni izključni prenos, vendar proti plačilu primerne nadomestila (2. odstavek

101. člena ZASP). Ne glede na navedeno pa obdrži delavec izključno pravico, da uporablja takšno avtorsko delo v okviru svojih zbranih del (102. člen ZASP). Drugačna oz. specialna določba pa je predvidena za baze podatkov, kolektivna dela in računalniške programe, glede katerih se šteje, da so materialne avtorske pravice in druge pravice avtorja na teh delih izključno in neomejeno prenesene na delodajalca, če ni s pogodbo drugače določeno (2. točka 102. člena in 112. člen ZASP). Izjema je predvidena tudi za izvedbe iz delovnega razmerja, glede katerih ZASP v 126. členu določa, da se razmerja med delodajalcem in delavcem iz teh izvedb urejajo s kolektivno ali drugo pogodbo.

Členi 101, 102 in 112 ZASP rešujejo kolizijo interesov, ki se pojavlja med delodajalci in delavci ter med delovnim in avtorskim pravom. To je obenem tudi kolizija med načelom avtorstva (10. člen ZASP) in načelom, da rezultati delavčevega dela pripadajo slednjemu. V tem razmerju napestosti je težko najti pravično ravnotežje; v tujih zakonodajah je opaziti tendenco ožjenja osebne sfere ustvarjalca v korist delodajalca (Trampuž 1997e, 230). Enako velja za slovensko ureditev, ki se v iskanju ravnotežja med enim in drugim prevesi v korist delodajalca. ZASP sicer varuje načelo avtorstva, zato avtorske pravice ne nastanejo neposredno pri delodajalcu, temveč vselej pri avtorju (delavcu) kot fizični osebi. Ker pa je delavec za svoje delo že nagraden s plačo in drugimi ugodnostmi, ki jih daje delovno razmerje (predvsem gre za določeno stopnjo socialne varnosti), velja domneva, da so materialne avtorske in druge pravice avtorja na takšnem delu prenesene na delodajalca. Izključljiva domneva prenosa zajame vse materialne pravice (členi 22–33 ZASP) in vse druge pravice avtorja (členi 34–39 ZASP). Ker je 1. odstavek 101. člena *lex specialis*, siceršnja neprenosljivost teh pravic (npr. pravice do nadomestila, sledne pravice) ni ovira (Trampuž 1997e, 231).

Bistveni opredelilni znak režima po 101., 102., 112. in 126. členu ZASP je delovno razmerje, o katerem smo že pisali. Za razliko od ureditve imetništva pravic iz izumov, ustvarjenih v delovnem razmerju, veljajo navedeni členi ZASP za vsa delovna razmerja, tako tista v javnem kot v zasebnem sektorju, kar pomeni, da ureditev velja tudi za dela visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter raziskovalcev (tako tudi Trampuž 1997e, 230). Kot smo že dejali, se pri presoji, ali je neko delo nastalo v delovnem razmerju, podrejeno uporablja ZDR-1.

Prenos avtorske pravice na delodajalca nastane že po zakonu, če ni s pogodbo med delavcem in delodajalcem dogovorjeno kaj drugega (zato domneva prenosa). Prenos je izključen, kar pomeni, da lahko delodajalec od uporabe tega dela izključi tako avtorja kot tudi vse druge osebe (2. odstavek 74. člena ZASP). Delavec torej tega dela ne more ponuditi drugim osebam

ali ga uporabljati sam (z izjemo uporabe v okviru zbranih del, glej zgoraj). Kot vidimo, je izključnost določena že po zakonu, namen te določbe pa je v krepitvi položaja delodajalca, ki lahko prav zaradi te izključnosti na trgu dosega ustrezne dohodke. Dodatno h krepitvi položaja delodajalca prispeva tudi domneva neomejenosti prenosa, ki pa je v ZASP izrecno določena le za baze podatkov (2. odstavek 102. člena ZASP), kolektivna dela (2. odstavek 102. člena ZASP) in računalniške programe (112. člen ZASP). Za vsa druga avtorska dela domneve neomejenosti prenosa ni. Tako se postavlja vprašanje teritorialnosti prenosa in možnosti nadaljnjega prenosa takih avtorskih del.

Splošno pravilo za primere, ko teritorialni obseg prenosa ni določen, je zakonska domneva, da velja prenos le za Slovenijo (1. odstavek 75. člena ZASP). To pravilo ima podlago v teoriji o pogodbenem namenu prenosa, ki sili pridobitelja pravic, da specificirano navede obseg pravic, ki se prenašajo (Trampuž 1997d, 192). Menimo, da v primerih zakonske domneve prenosa po 101. členu ZASP, 75. člena ni moč uporabiti, saj je njegov namen v ureditvi pogodbenih avtorskopравnih razpolaganj, kamor 101. člen ZASP ne spada. Poleg tega pa bi uporaba tega (75.) člena postavila v bistveno neenak položaj avtorje baz podatkov, kolektivnih del in računalniških programov, za katere velja domneva neomejenega prenosa (tako časovno kot teritorialno) v primerjavi z avtorji drugih del (v kolikor bi določbo 101. člena ZASP interpretirali v smislu, da prenos na delodajalca velja le za teritorij Slovenije). Glede na pravkar navedeno je najbrž pravilnejša interpretacija, da gre pri določbi 101. člena ZASP za teritorialno neomejen prenos. Izhajajoč iz domneve o izključnem prenosu, katere smisel je v čistem pravnem položaju delodajalca in v možnostih komercialne eksploatacije tako prenesenega avtorskega dela, ter iz domneve o prenosu vseh materialnih pravic, katere smisel vidimo v kompleksnosti prenosa ter prav tako v čistem pravnem položaju delodajalca, je ta interpretacija bolj smiselna tudi zato, ker gre v korist delodajalca, kar tudi sicer velja za ta pododdelek ZASP, ki v reševanju kolizije interesov med delavcem in delodajalcem daje prednost slednjemu. Tudi glede možnosti nadaljnjega prenosa avtorskih del, ustvarjenih v delovnem razmerju, menimo, da je na podlagi enakih argumentov pravilnejša interpretacija, da lahko delodajalec pravice, pridobljene na podlagi 101. člena ZASP, prenaša naprej na tretje osebe (tako tudi Trampuž 1997e, 232).

Opisane določbe ZASP so dispozitivne narave, saj je zmeraj dopustna tudi drugačna ureditev. Delavec in delodajalec lahko s pogodbo npr. popolnoma drugače uredita vprašanje imetništva materialnih avtorskih pravic, spreminjata desetletni rok, lahko se dogovorita, katere vsebine so pre-

nesene na delodajalca in katere ne, delodajalec lahko delavcu poleg plače prizna posebno avtorsko nadomestilo in podobno. Pogodbena izključitev ureditve po ZASP je možna z raznovrstnimi pogodbami: avtorskimi, podjemnimi, kolektivnimi, največkrat pa bo šlo za pogodbe o zaposlitvi. Vsebinska izključitev je popolnoma stvar dogovora, seveda z izjemo moralnih pravic, ki vedno ostanejo avtorju.

V skladu z monistično teorijo avtorske pravice, ki velja v našem pravnem redu, po preteku desetih let avtorska pravica, kot smo že zapisali, postane enovita. Vse pravice na avtorskem delu iz delovnega razmerja se torej po desetih letih vrnejo avtorju – delavcu (2. odstavek 101. člena ZASP). Trampuž (1997e, 232) v zvezi s tem navaja, da avtorska pravica avtomatično dobi prvotni polni položaj. Da ne bi delavec po poteku desetih let delodajalcu, ki bi bil zainteresiran za nadaljnje izkoriščanje tega avtorskega dela, postavljala nesorazmernih zahtev in s tem morda zavrl njegovo dejavnost (Trampuž 1997e, 232), pa je v 2. odstavku 101. člena ZASP predvidena prisilna licenca, po kateri lahko delodajalec zahteva vnovični prenos materialnih pravic od avtorja, vendar proti plačilu primernega nadomestila.

50

Menimo, da je opisani sistem alokacije oziroma ex lege prenosa pravic na delodajalca in vrnitve pravic po 10 letih problematičen. Kako naj delodajalec ugotovi tisto časovno točko, ko desetletni prenos preneha? Odgovor na to vprašanje bo seveda odvisen od okoliščin vsakega konkretnega primera. Kadar bo npr. šlo za arhitekta, ki je v delovnem razmerju ustvaril idejni projekt za neko zgradbo, je lahko trenutek dokončanja dela takrat, ko ga izroči svojemu nadrejenemu, ali takrat, ko ga naročnik potrdi. Podobno bo veljalo za fotografijo, ki jo je posnel fotograf, zaposlen v časopisni hiši. Njegovo avtorsko delo lahko šteje za dokončano v trenutku, ko je posneto na materialni nosilec (spominsko kartico v fotoaparatu), lahko pa v trenutku, ko fotografijo (predhodno obdelano z računalniškim programom) pošlje v redakcijo. Presoja trenutka dokončanja avtorskega dela bo tako odvisna od presoje vseh pravnih in dejanskih okoliščin nekega primera. Pravkar navedeno pa pomeni, da je pravna ureditev imetništva pravic iz avtorskih del, ustvarjenih v delovnem razmerju, takšna, da ne zagotavlja jasnega pravnega položaja delavca oz. delodajalca, da ustvarja med njima napetosti (zaradi nejasnosti, kdaj točno ta desetletni rok poteče), predvsem pa ta sistem delodajalcu ne omogoča učinkovitega komercialnega izkoriščanja avtorskih del iz delovnega razmerja. Podrobneje bomo učinkovitost opisane pravne ureditve po ZASP obravnavali v poglavju 4.1.

Omenjenih dilem glede trenutka, od katerega so avtorske pravice ponovno pri delavcu, pri računalniških programih ni. Kot smo že poudarili, ima pri računalniškem programu, ustvarjenem v delovnem razmerju, de-

lodajalec več pravic kot po 101. členu ZASP – pridobi predvsem neomejene materialne avtorske pravice na takem programu. Delodajalec lahko tako ustvarjen računalniški program komercialno izkorišča ves čas trajanja materialnih avtorskih pravic (in ne le deset let od dokončanja dela), delavec – avtor računalniškega programa pa nima posebne pravice do plačila (kot jo imajo avtorji drugih del po poteku desetletne zakonske cesije). Razlog takšne rešitve je najbrž v običajno velikem organizacijskem, časovnem in materialnem vložku delodajalca v ustvarjanje računalniškega programa.

Posebnost predstavljajo tudi izvedbe avtorskih del, ki jih ustvarijo delavci pri izpolnjevanju svojih delovnih obveznosti ali po navodilu delodajalca (npr. glasbeniki v filharmonijah ali na RTV, gledališki igralci ipd). V praksi gre predvsem za primere živih izvedb, glede katerih ni večjih dilem, ter za primere, ko so te izvedbe posnete in jih delodajalec nadaljnje izkorišča ali pa pride do razpolaganja s temi posnetki in do tega, da jih uporabijo tretje osebe (Zupančič 1997b, 305). ZASP za vse te primere bistveno različno kot za druga avtorska dela določa, da so razmerja med delavcem in delodajalcem glede teh izvedb predmet kolektivnega ali drugega pogodbenega urejanja. Zakon torej za te primere delavcem in delodajalcem pušča proste roke, da medsebojne odnose sporazumno uredijo s kolektivno ali drugo pogodbo. Komentatorji ZASP (Zupančič 1997b, 305) kljub odsotnosti ustrezne ureditve za ta razmerja menijo, da je v teh primerih vendarle delodajalec v nekoliko boljšem (privilegiranem) položaju, saj ima pri sklepanju individualne pogodbe z delavcem de facto močnejši položaj in zato lahko narekuje svoje pogoje glede imetništva avtorskih pravic izvajalca. Menimo, da to drži za pogodbo o zaposlitvi, medtem ko je pri drugih pogodbah (npr. podjemnih, posebnih avtorskih ipd.) to odvisno od umetniškega statusa posameznega izvajalca, ki bo na drugi strani pogajalske mize. Bolj kot je znan in uveljavljen, bolj lahko tudi on postavlja pogoje glede zaposlitve in imetništva avtorskih pravic iz izvedb. Za primere, ko niti pogodba o zaposlitvi teh vprašanj ne bi izrecno urejala, je po mnenju Zupančiča (1997b, 305) položaj treba reševati s smiselno uporabo določb iz splošnega dela avtorskega pogodbenega prava (domneva glede obsega prenosa po 75. členu ZASP in posledice pomanjkanja obličnosti po 80. členu ZASP).

Topografije polprevodniških vezij

Imetništvo pravic iz topografij, ustvarjenih v delovnem razmerju, je urejeno v Zakonu o varstvu topografije polprevodniških vezij (ZVTTPV). Pri topografijah podobno kot pri izumih velja, da varstvo topografij, ustvarjenih v delovnem razmerju, pripada delodajalcu, razen kadar ni s pogodbo o zaposlitvi drugače določeno (3. člen ZVTTPV). Slovenska ureditev

v tem pogledu sledi ureditvi po Direktivi 87/54/EEC o pravnem varstvu topografij polprevodniških izdelkov, ki v 3. členu pravi, da države članice lahko določijo, da pravica do topografije, ki nastane v okviru delovnega razmerja ustvarjalca, pripada delodajalcu. Pravica delodajalca nastane z datumom vložitve prijave ali datumom, ko je bila topografija prvič gospodarsko izkoriščena kjer koli na svetu, traja pa do konca koledarskega leta, v katerem je preteklo deset let od datuma začetka veljavnosti (7. člen ZVTPPV).

Kot zanimivo se kaže dejstvo, da zakon predvideva sklenitev dogovora o imetništvu pravic v pogodbi o zaposlitvi. Menimo, da bi bilo treba to določbo 3. člena ZVTPPV interpretirati v duhu, da daje zakon *prednost* pogodbi o zaposlitvi, pri čemer se lahko o prenosu pravic delavec in delodajalec dogovorita tudi v kakšni drugi pogodbi. Taka interpretacija je tudi v skladu z načelom dispozitivnosti pogodbenih razmerij. V nasprotnem primeru (če ta interpretacija ne bi bila sprejeta), pa se moramo vprašati, kako je z veljavnostjo dogovora o prenosu pravice varstva topografije, ki ni sklenjen v pogodbi o zaposlitvi, pač pa je predmet urejanja neke druge pogodbe, denimo licenčne. Menimo, da je tak dogovor veljaven tudi, kadar ni vsebovan v pogodbi o zaposlitvi. Pri tem ne gre zanemariti dejstva, da ZVTPPV v 17. členu določa, da se v postopkih o prenosu in licenci pravic topografije smiselno uporablja ZIL-1. Ta v 75. členu določa, da lahko imetnik patenta, modela ali znamke v celoti ali delno prenaša svojo pravico in sklepa licenčne pogodbe. Prepoved prenosa pravic industrijske lastnine je določena le za kolektivne znamke in geografske označbe (3. odstavek 75. člena ZIL-1). Če bi zakonodajalec želel prepovedati prenosljivost topografije z licenčno ali drugo pogodbo, bi to v ZVTPPV izrecno navedel, kot je to storil v ZIL-1. Ne nazadnje je od odločitve o vrsti pogodbe, s katero bosta delavec in delodajalec uredila prenos teh pravic in se najbrž dogovorila tudi o finančnem nagrajevanju delavca za njegovo tovrstno ustvarjalnost, odvisna davčna obravnava prihodkov iz tega naslova (ki je v primeru dogovora o prenosu pravic topografije s pogodbo o zaposlitvi drugačna kot če do prenosa pravic pride z avtorsko ali podjemno pogodbo).

Nove sorte rastlin

Imetništvo žlahtniteljskih pravic iz nove sorte rastlin, ustvarjene v delovnem razmerju, je v Sloveniji urejeno v Zakonu o varstvu novih sort rastlin (ZVNSR). ZVNSR določa, da se v zvezi s tem medsebojne obveznosti med delavcem – žlahtniteljem in delodajalcem urejajo s pogodbo. V nasprotnem primeru se smiselno uporabljajo določbe iz predpisov o pravicah industrij-

ske lastnine iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na patente (3. odstavek 12. člena ZVNSR). Zakon ne določa natančneje, s kakšno pogodbo naj se urejajo medsebojne obveznosti glede pravice do varstva sorte in imetništva žlahtniteljske pravice, zato je ta člen treba razumeti v smislu, da pridejo v poštev pogodbe vseh vrst, od pogodb o zaposlitvi do kolektivnih. Pri tem pa je treba opozoriti na določbo 3. odstavka 40. člena ZVNSR, ki za vse pogodbe o prenosu žlahtniteljskih pravic zahteva pisno obliko. Ustni dogovor med delavcem in delodajalcem o prenosu pravic bo zato ničten. V odsotnosti pogodbenega dogovora pa smiselna uporaba določb ZPILDR pomeni, da bo delavec moral o nastali novi sorti obvestiti delodajalca, ki jo s pisno izjavo prevzame. Glede na to, da Uredba 2100/1994 prepoveduje kumulacijo varstva, bo moral delodajalec že v pisni izjavi o prevzemu nove sorte rastlin delavcu sporočiti, ali uveljavlja pravico do varstva z nacionalno žlahtniteljsko pravico ali z žlahtniteljsko pravico EU. Za delavca je sicer to bolj teoretičnega pomena, saj za nove sorte rastlin ne pride v poštev smiselna uporaba določbe 3. odstavka 10. člena ZPILDR (delavec ne more na svoje stroške zahtevati varstva nove rastlinske sorte za državo, v katerih delodajalec te sorte ne prijavi za pridobitev žlahtniteljske pravice, kot to velja za patente). Ta odločitev bo na delodajalca imela vpliv za določitev nagrade, ki bo višja v primeru žlahtniteljske pravice EU, saj ZPILDR in Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja⁵ kot enega temeljnih kriterijev za določitev višine nagrade določata gospodarsko uporabnost izuma.

V zvezi s smiselno uporabo ZPILDR se postavlja še vprašanje, po katerem predpisu se mora ravnati prenos pravic. Po smiselni uporabi ZPILDR preidejo žlahtniteljske pravice na delodajalca z vročitvijo pisne izjave delavcu, s katero delodajalec popolno ali omejeno prevzema novo sorto rastlin (8. člen ZPILDR). Po drugi strani pa ZVNSR v 40. členu predpisuje pisno obliko pogodb o prenosu žlahtniteljskih pravic. Glede na to, da je ZVNSR *lex specialis* glede na ZPILDR (ki se le smiselno uporablja), menimo, da se prenos pravic zgodi šele s sklenitvijo pogodbe. Tudi po Uredbi 2100/1994 se prenos žlahtniteljskih pravic lahko opravi le s pisno pogodbo (23. člen te uredbe). Če bi omenjene člene ZVNSR in ZPILDR razumeli tako, da se prenos zgodi v različnih trenutkih oz. na podlagi različnih pravnih dejanj, bi v praksi to pomenilo, da se prenos nacionalne žlahtniteljske pravice zgodi z vročitvijo pisne izjave delodajalca, prenos žlahtniteljske pravice EU pa s pisno pogodbo, kar je neustrezno.

5 Glede na dikcijo ZVNSR o smiselni uporabi »predpisov do pravice industrijske lastnine ..., ki se nanašajo na patente«; menimo, da se smiselno uporablja tudi pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja.

Tehnične in druge izboljšave

Kot smo že omenili, je alokacija pravic med delavcem in delodajalcem glede ostalih inovacij – tehničnih in drugih izboljšav, umeščena v okvir delovnopravne zakonodaje. Ta umestitev se je zgodila šele z novelo ZPILDR iz leta 2006. Pred tem je ZPILDR urejal razmerja med delavci in delodajalci tudi glede tehničnih (in celo netehničnih) izboljšav. Izkušnje v praksi so pokazale, da takšna ureditev ni bila najprimernejša, saj je neutemeljeno izenačevala obravnavo izumov kot najzahtevnejših rešitev tehničnih problemov z obravnavo tehničnih in drugih izboljšav, ki vsebujejo veliko manj intelektualnega naboja oziroma se zanje zahteva dosti manjša stopnja inventivnosti (Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah ZPILDR 2006, 6–7). Glede na to, da je eden izmed temeljnih namenov zakonodaje na tem področju predvsem spodbujanje izumov, ki najbolj pozitivno vplivajo na povečevanje konkurenčnosti in gospodarske rasti ter vodijo v dolgoročni napredek in razvoj neke družbe, omenjena ureditev v ZPILDR, ki je za urejanje razmerij med delavci in delodajalci tudi glede tehničnih in netehničnih izboljšav uporabljala mehanizme prava intelektualne lastnine, po mnenju predlagatelja novele zakona ni bila ustrezna. Sedanje rešitve v ZPILDR (po noveli 2006) upoštevajo razliko v stopnji inventivnosti pri izumih na eni strani in tehničnih in drugih izboljšavah na drugi tako, da se za urejanje razmerij med delavci in delodajalci glede tehničnih in drugih izboljšav uporabljajo mehanizmi delovnega prava. Skladno s tem naj bi se ta razmerja urejala bodisi na ravni kolektivnih pogodb (splošnih ali panožnih) in pogodb o zaposlitvi, poleg tega pa lahko delodajalci ustrezne mehanizme za spodbujanje teh inovacij predvidijo v svojih splošnih aktih. To pomeni, da rezultati delavčevega dela načeloma pripadajo delodajalcu, če ni z delavcem dogovorjeno kaj drugega; prav tako delodajalec delavca za takšno inovacijo ni dolžan nagraditi, če takšna nagrada ni predvidena v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, pogodbi o zaposlitvi ali splošnem aktu delodajalca.

Pravica delavca do nagrade

Patentni sistem in sistem avtorskopравnega varstva nista namenjena spodbujanju ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, pač pa spodbujanju ustvarjalnosti in inovativnosti na splošno. Monopolne pravice, ki jih podeljujeta »avtorjem« intelektualnih dosežkov, pomenijo nagrado za njihov intelektualni napor ter za v ta dosežek vloženi čas in trud. Ta sistem pa za primere, ko se ustvarjanje in inoviranje »dogaja« v delovnem razmerju, v katerem je delavec za svoje delo, čas in trud že plačan, ni najbolj ustrezen. V takšnem ustvarjalnem procesu je namreč udeležen tudi delodajalec. Če na pravo intelektualne lastnine gledamo kot na sistem, ki naj spodbu-

ja nastajanje vedno novih stvaritev v najširšem pomenu besede (od izumov do novih oblik izdelkov, topografij polprevodnikov, novih sort rastlin in duhovnih stvaritev s področja književnosti, znanosti in umetnosti), mora ta spodbuda biti namenjena tudi delodajalcem, ki v nastajanje teh stvaritev vlagajo materialna sredstva (zaposlujejo inovatorje, zagotavljajo materialne pogoje za nastanek novih avtorskih del ipd.). Tovrstno spodbudo skušajo države zagotoviti s posebnimi pravili, ki naj po eni strani upoštevajo intelektualno-pravno načelo, po katerem so avtorji intelektualnih stvaritev tudi njihovi »lastniki«, po drugi strani pa delovnopravno načelo, po katerem vsi rezultati delavčevega dela pripadajo delodajalcu. Posebno mesto v teh pravilih oziroma v iskanju ravnovesja med enim in drugim izhodiščem ima nagrajevanje delavcev, ki ga države zelo različno urejajo oziroma poudarjajo različne vidike tega nagrajevanja. Po nekaterih stališčih je podlaga za nagrado delavcev napor pri stvaritvi inovacije; napor, ki presega tisto, za kar delavec prejema plačo oziroma kar se od njega pričakuje v smislu delovnih rezultatov (Trimborn 2009, 32). Druge države pri nagrajevanju delavcev za inovacije izhajajo iz tega, da je delavec prikrajšan za lastništvo inovacije (ki gre delodajalcu), zato naj bo v zameno za to prikrajšanje udeležen pri materialnih koristih, ki iz te inovacije izhajajo (Harhoff in Hoisl 2006, 8). Spet tretje države poudarjajo, da je nagrajevanje pomembno zaradi svojega (domnevnega) vpliva na zavzetost zaposlenih za ustvarjanje in inoviranje (Baker, Jensen in Murphy 1988, 1).

Vprašanja upravičenosti, odmere in višine nagrade so ključni problemi vsake pravne ureditve inovativnosti v delovnem razmerju. Slovenski zakonodajalec nagrajevanje delavcev za inovacije ureja v več zakonih, ureditev pa je zelo različna glede na to, za katero inovacijo gre. V pripravljanih gradivih in obrazložitvah predlogov omenjenih zakonov ni nikjer zaslediti navedb, v katerih bi predlagatelj zakona obrazložil namen tega nagrajevanja (prim. obrazložitev k predlogu ZPILDR 1995,⁶ obrazložitev k predlogu novele ZPILDR 2006,⁷ obrazložitev k predlogu ZASP,⁸ obrazložitev k predlogu ZVNSR,⁹ obrazložitev k predlogu ZVTPPV¹⁰).

Pojem nagrade smo že opredelili v drugem poglavju. Ugotovili smo, da zakonodajalec v nobenem predpisu, ki ureja nagrajevanje za inovacije in druge stvaritve v delovnem razmerju, ne definira pojma nagrade, prav

6 Poročevalec DZ, št. 14/1994 (prva obravnava); Poročevalec DZ, št. 45/1994 (druga obravnava); Poročevalec DZ, št. 25/1995 (tretja obravnava).

7 Poročevalec DZ, št. 120/2006 (prva obravnava); Poročevalec DZ, št. 137/2006 (druga obravnava).

8 Poročevalec DZ, št. 21/1994 (prva obravnava); Poročevalec DZ, št. 46/1994 (druga obravnava).

9 Poročevalec DZ, št. 68/1998 (hitri postopek).

10 Poročevalec DZ, št. 3/1993 (prva obravnava); Poročevalec DZ, št. 21/1994 (druga obravnava); Poročevalec DZ, št. 6/1995 (tretja obravnava).

tako ne ureja različnih vrst nagrad in načinov njihovega podeljevanja, kot jih pozna teorija. Utemeljili smo tudi, da lahko kot nagrado razumemo vse koristi in ugodnosti, ki jih delavec dobi od delodajalca *poleg* plače. V nadaljevanju si zato pogledjmo, kdaj ima delavec *pravico* do nagrade in v kakšni višini.

Izumi

ZPILDR določa, da ima delavec, ki ustvari izum, *pravico* do primerne nagrade. Kot je zakonodajalec zapisal v obrazložitvi predloga ZPILDR 1995 in v obrazložitvi ZPILDR 2006, je obvezno nagrajevanje predpisano samo za izume (pred novelo ZPILDR 2006 so bile nagrade obvezne tudi za druge inovacije), saj prav ti najbolj prispevajo k dvigu konkurenčne sposobnosti podjetij in s tem tudi samega nacionalnega gospodarstva.

56

ZPILDR vzpostavlja jasno obveznost delodajalca, da delavca za izum *vedno nagradi*, ne glede na to, ali gre za neposredni ali posredni službeni izum (15. in 16. člen ZPILDR). Na ta način naj bi se v največji meri spodbujalo inovativno dejavnost. Delavec naj torej vedno prejme nagrado, njena višina pa se prilagaja okoliščinam primera. Kriteriji za določitev višine nagrade so ocena glede: (1) gospodarske uporabnosti izuma, (2) nalog zaposlenega pri delodajalcu in (3) delež delodajalca pri ustvaritvi izuma (2. odstavek 15. člena ZPILDR). Razlika med neposrednimi in posrednimi službenimi izumi se odraža v višini nagrade. Ker ne bi bilo ne pošteno ne spodbudno, če bi bila za neposredne in posredne službene izume določena enaka nagrada, bo zaradi merila »naloge zaposlenega pri delodajalcu« višina nagrade v primeru neposrednih službenih izumov, kjer izumljanje spada v okvir delovnih nalog, nižja kot pri posrednih službenih izumih. Zakon tudi določa, da se v primerih, ko je izum ustvarilo več delavcev skupaj, nagrada izračuna za vsakega posebej (2. odstavek 18. člena ZPILDR). Na ta način se preprečijo potencialni spori med delavci glede deleža nagrade, ki bi vsakemu pripadal v odvisnosti od njegovega prispevka k nastanku izuma. V primeru nestrinjanja z nagrado ima pravico do ugovora pred poravnalnim svetom vsak delavec posamezno (5. odstavek 18. člena ZPILDR). V nasprotnem primeru bi se spor o višini nagrade v sferi delavec – delodajalec razširil še na delodajalec – vsi soizumitelji, tudi če bi se z določitvijo nagrade ne strinjal samo en delavec (in najbrž bi bili v primeru na novo določene nagrade v sporu glede delitve nagrade tudi delavci med seboj).

ZPILDR nikjer ne določa, do katere *vrste* nagrade ima delavec pravico. Še več, v 18. členu celo določa, da *vrsto* nagrade določita delavec in delodajalec v pogodbi, ki jo morata skleniti v roku treh mesecev od prevzema službenega izuma. Vendar pa iz drugih določb zakona jasno izhaja, da je zako-

nodajalec imel v mislih predvsem denarno nagrado.¹¹ Če se delavec strinja s kakšno drugo (nedenarno) nagrado, se v pogodbi seveda lahko dogovori tudi tako. Menimo pa, da je tak dogovor v praksi bolj malo verjeten; ugotovitev glede možnosti pogodbenega urejanja nedelarne nagrade je zato pomembna zgolj s teoretičnega vidika.

Zakon ureja pravico delavca do *primerne* nagrade. Gre za pravni standard, katerega vsebino je treba določiti v vsakem primeru posebej. Pri tem pa se upoštevajo tudi smernice v praksi, kolektivne pogodbe in podzakonski akti.

Če delavec in delodajalec pogodbe, s katero sporazumno določata višino in vrsto nagrade, ne skleneta v roku treh mesecev od prevzema službenega izuma, mora delodajalec višino nagrade enostransko določiti (s pisno obrazloženim sklepom), nagrado pa izplačati (3. odstavek 18. člena ZPILDR). Zoper ta sklep lahko delavec pisno ugovarja v roku enega meseca od njegovega prejema, sicer šteje, da je nagrada sporazumno določena (4. odstavek 18. člena). Ugovor vloži pri poravnalnem svetu.

Rok za izplačilo nagrade za omejeno prevzeti službeni izum je določen na tri mesece od začetka uporabe omejeno prevzetega službenega izuma, za popolno prevzeti službeni izum pa tri mesece od podelitve patenta ali patenta s skrajšanim trajanjem (3. odstavek 18. člena ZPILDR).¹² V zvezi s slednjim menimo, da je dikcija zakona nerodna in bi se morala glasiti tako, da bi rok za izplačilo nagrade za popolno prevzeti službeni izum začel teči od dneva objave patentne prijave. S tem dnem ima namreč prijavitelj zagotovljeno patentno varstvo (89. člen ZIL-1, 67. člen EPK), zato je ta rok ustrežnejši. Poleg tega postopek podelitve evropskega patenta traja približno tri do pet let od dneva prijave, podelitev nacionalnega patenta (v državah s polnim preizkusom) pa približno 18 mesecev od dneva prijave. Za izum, ki se bo varoval s slovenskim patentom, bi bil v primeru tako spremenjene dikcije začetek teka tega roka popolnoma enak (hkrati z objavo patentne prijave UIL objavi tudi odločitev o podelitvi patenta (zaradi očitnega preizkusa, glej tudi 98. člen ZIL-1), za evropski patent pa se najprej objavi patentna prijava (v roku 18 mesecev od dneva vložitve patentne prijave), patent pa se podeli šele čez nekaj let. Rok za izplačilo nagrade, kot je določen v 18. členu ZIL, bo torej v primeru nacionalnega patenta nastopil dokaj hitro, v primeru evropskega patenta pa bo nastopil šele čez nekaj let. Takšna ureditev ni ustrezna oziroma pomeni veliko neenakost med delav-

11 ZPILDR v 15. členu govori o »odmeri« nagrade; v 18. členu govori, da se nagrada »izračuna« in govori o »višini«, »izplačilu« in »vračilu« že »plačane« nagrade.

12 V obrazložitvi predloga novele ZPILDR 2006 je zapisano, da je trenutek nastopa pravice do primerne nagrade vezan na začetek izkoriščanja.

cem, katerega izum se varuje z nacionalnim patentom ter delavcem, katerega izum se varuje s patentom po EPK.

Glede na to, da določitev nagrade temelji na ocenah in ne na dejanskih podatkih, zakon predvideva tudi klavzulo spremenjenih okoliščin (6. odstavek 18. člena ZPILDR). Vendar pa delodajalec tudi v primeru, če so se okoliščine, na podlagi katerih je bila nagrada odmerjena ali določena, bistveno spremenile, ne more zahtevati vrnitve že plačane nagrade.

Podrobnejša merila za določitev denarne nagrade za izum vsebuje Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 65/2007, v nadaljevanju Pravilnik), ki določa tudi minimalno višino nagrade. Ta za neposredni službeni izum znaša najmanj dve zadnji plači zaposlenega, za posredni službeni izum pa najmanj znesek zadnjih petih plač zaposlenega (8. člen Pravilnika). Nagrada za neposredni službeni izum se praviloma določi v pavšalnem znesku, za posredni pa se izračuna tako, da se od 20 % višine gospodarske uporabnosti izuma¹³ odštejeta vrednost nalog pri delodajalcu¹⁴ in delež delodajalca¹⁵ pri nastanku izuma (1. odstavek 4. člena Pravilnika). Če se nagrade na ta način ne da izračunati, se gospodarska uporabnost izuma določi z uporabo licenčne analogije.¹⁶ V vsakem primeru pa se lahko delavec in delodajalec dogovorita, da bosta nagrado izračunala kako drugače (3. odstavek 5. člena Pravilnika).

Pravilnik se uporablja le, če je za zaposlenega ugodnejši kot določbe kolektivnih pogodb ali pogodbe o zaposlitvi (2. odstavek 17. člena ZPILDR).

ZPILDR ureja tudi proste izume, o katerih mora delavec prav tako obveščati delodajalca (1. odstavek 19. člena ZPILDR). Ta na podlagi obvestila presodi, ali se s kvalifikacijo izuma kot prostega strinja. Če se ne strinja, sproži postopek pred poravnalnim svetom.¹⁷ Delodajalec, ki v dvomesečnem roku niti ne pripozna prostega izuma niti ne sproži postopka pod poravnalnim svetom, izuma kasneje ne more več prevzeti kot službenega (3.

13 Pri tem se upošteva pričakovani čisti dobiček pri gospodarskem izkoriščanju izuma. Kot merilo se lahko vzame tudi dotedanji povprečni dobiček delodajalca pri gospodarskem izkoriščanju izumov te vrste (1. odstavek 5. člena Pravilnika).

14 Upošteva se predvsem opis del in nalog pri delodajalcu, delovne zadolžitve, navodila delodajalca, ali je izum nastal pretežno v delovnih prostorih delodajalca in v delovnem času ipd. (2. odstavek 6. člena Pravilnika). Če se primerna nagrada na ta način ne da izračunati, znaša vrednost nalog delavca 9,9 % gospodarske uporabnosti izuma.

15 Upošteva se znanja, finančna sredstva in kadrovske viri, ki jih je dal delodajalec na razpolago delavcu za ustvaritev izuma; navodila in usmeritve za delo; izobraževanja, ki so pripomogla k ustvaritvi izuma (4. odstavek 6. člena Pravilnika).

16 Gospodarska uporabnost izuma se določi v višini licenčnine, ki je običajna za izume te ali podobne vrste (2. odstavek 5. člena Pravilnika).

17 Poravnalni svet je izvensodno telo, ki deluje pri Uradu RS za intelektualno lastnino in pred katerim si morata delavec in delodajalec prizadevati za mirno rešitev spora, ki nastane v zvezi z izumom, ustvarjenem v delovnem razmerju.

odstavek 19. člena ZPILDR). S tem se delavca ščiti pred tem, da bi delodajalec, ki ni pripravljen vlagati v zavarovanje izuma s patentom in ga zato ne prevzame v zakonskem roku, ta izum zahteval zase kasneje, če oziroma ko bi se izum izkazal kot izjemno tržno uspešen. Delodajalec ima tudi predkupno pravico: ZPILDR v 4. odstavku 19. člena določa, da mora delavec pred začetkom uporabe prostega izuma pisno ponuditi delodajalcu odkup pravice do uporabe tega izuma. Če delodajalec ponudbe ne sprejme v roku dveh mesecev od prejema te ponudbe, njegova predkupna pravica ugasne. Če pa delodajalec ponudbo sprejme, vendar se ne strinja s ponujenimi pogoji, lahko v roku dveh mesecev od prejema ponudbe sproži postopek pred poravnalnim svetom.

Obveznost obveščanja in predkupna pravica delodajalca pa velja samo za tiste proste izume, ki so s področja delodajalčeve dejavnosti (5. odstavek 19. člena ZPILDR). Za vse ostale izume bi bila takšna obveza neutemeljen poseg v pravice delavca, prav tako ni utemeljenega interesa delodajalcev, da bi bili o njih obveščeni (obrazložitev novele ZPILDR 2006, 25).

Avtorska dela

Nagrajevanja delavcev kot stvariteljev avtorskih del, ki so nastala v delovnem razmerju, ZASP posebej ne predvideva. Kot smo že zapisali, so materialne in druge pravice na avtorskem delu, ki je nastalo pri izpolnjevanju delovnih obveznosti delavca, *ex lege* prenesene na delodajalca, vendar le za dobo desetih letih od dokončanja dela. Zakon za to kakšne posebne denarne nagrade (poleg plače) ne predvideva, zaradi dispozitivnosti teh določb pa se lahko delavec in delodajalec o nagradi dogovorita. Po preteku desetih let pripadejo vse pravice ponovno avtorju. Nobene potrebe ni, da jih delodajalec formalno vrne delavcu, saj avtorjeva pravica avtomatično dobi prvotni polni položaj (Trampuž 1997c, 232). Ker obstaja nevarnost, da bi delavec po preteku teh desetih let delodajalcu postavljaj nesorazmerne zahteve za (ponovni) prenos pravic oziroma s prepovednimi zahtevki zavrl njegovo dejavnost (Trampuž 1997e, 232), je ZASP ustanovil prisilno licenco: delodajalec lahko *zahteva* ponovni prenos pravic od avtorja, vendar proti plačilu primernega nadomestila. Kakšno mora biti nadomestilo, da ga lahko štejemo kot »primerno« in kako se višina tega nadomestila izračuna, 102. člen ZASP ne določa, zato je v tem primeru treba uporabiti splošna pravila ZASP o avtorskem honorarju in nadomestilu. ZASP v 81. členu pravi, da se nadomestilo za avtorsko delo določi ob upoštevanju običajnih plačil za določeno vrsto del, glede na obseg in trajanje uporabe ter glede na druge okoliščine primera (1. odstavek 81. člena ZASP). Tako kot pri ZPILDR je tudi tu predvidena klavzula spremenjenih okoliščin: če se z uporabo

avtorskega dela doseže dobiček, ki je v očitnem nesorazmerju z nadomestilom, lahko avtor zahteva spremembo tako, da se mu določi pravičnejši delež pri dohodku (2. odstavek 81. člena). ZASP je še dodatno zaščitil avtorja pred prihodnjimi neznanimi dogodki z določbo, da se avtor tej pravici ne more odpovedati.

ZASP za kolektivna dela, baze podatkov in računalniške programe ne predvideva nadomestila za ex lege prenos materialnih avtorskih pravic in drugih pravic avtorja na delodajalca. Izjemo predstavljajo tudi izvedbe iz delovnega razmerja, kjer pa zakon niti ne določa, komu pripada imetništvo avtorskih pravic, pač pa v zvezi s tem napotuje na kolektivne ali druge pogodbe.

Topografije polprevodniških vezij

60

ZVTTPPV v zvezi s topografijami, ustvarjenimi v delovnem razmerju, vsebuje eno samo določbo, in sicer da pripada pravica do varstva takšne topografije delodajalcu. O nagradi ZVTTPPV ne dodaja nič izrecnega. Vendar pa zakon v 17. členu za primere prenosa in licence pravic po ZVTTPPV napotuje na smiselno uporabo določb zakona, ki ureja pridobitev in varstvo pravic industrijske lastnine.¹⁸ Zato se na tem mestu postavlja vprašanje, ali to pomeni tudi smiselno uporabo določb o nagrajevanju po ZPILDR. Menimo, da ne. Prvič, ZVTTPPV v 17. členu predpisuje smiselno uporabo zakona, ki ureja *varstvo in pridobitev pravic industrijske*¹⁹ lastnine, to pa ni ZPILDR,²⁰ pač pa ZIL-1 (ki ne pozna obvezne nagrade). Drugič, če bi veljalo, da se smiselna uporaba nanaša na ZPILDR, pa njegove določbe o nagrajevanju ne pridejo v poštev zato, ker je temelj nagrajevanja po ZPILDR originarna pravica delavca do izuma (*creator doctrine*) in gre pri nagrajevanju izumov v delovnem razmerju (tudi) za nadomestilo (odškodnino) za prenos oz. licenco pravice. V primeru topografij pa iz jezikovne razlage 3. člena ZPILDR jasno izhaja, da ima delodajalec *originarno* pravico do varstva topografije (ne gre za prisilni prenos pravice, ki je originarno nastala pri delavcu). Pri topografijah polprevodniških vezij torej ne gre za pre-

18 »V postopkih po tem zakonu se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja pridobitev in varstvo pravic industrijske lastnine, o posredovanju informacij o prijavih in podeljenih ali registriranih pravicah, tajnosti in vpogledu v prijave, upravnem sporu, postopku v zvezi s tožbami, *prenosu in licenci pravic*, vpisu sprememb v register ... «

19 Če bi se zakon skliceval na smiselno uporabo pravic, ki urejajo varstvo in pridobitev pravic intelektualne lastnine, bi bila situacija morda drugačna. V tem primeru bi namreč morali preučiti, ali to pomeni smiselno uporabo ZASP (spomnimo, da bi se topografije lahko varovale tudi z avtorsko pravico oziroma da je takšno varstvo bilo tudi dejansko možno (npr. v Nemčiji). Glej tudi Hoeren, 1991, 139–40.

20 ZPILDR namreč varstva pravic industrijske lastnine ne ureja, njihovo pridobitev ureja le glede posebnosti, ki veljajo za delovno razmerje.

nos in licenco pravic, glede katere ZVTTPV napotuje na smiselno uporabo zakona, ki ureja pridobitev in varstvo pravic industrijske lastnine. Dodaten argument za to stališče je tudi dejstvo, da ZVTTPV nikjer ne določa pravice avtorja topografije do navedbe, kot to velja za izume.

Nove sorte rastlin

Podobno kot v primeru topografij tudi ZVNSR glede upravičenosti do varstva sorte in do pridobitve žlahtniteljske pravice v odsotnosti pogodbene ureditve določa smiselno uporabo »*predpisov o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na patente*« (4. odstavek 12. člena ZVNSR).

Nagrajevanje delavcev bo torej prvenstveno predmet pogodbenega dogovora glede pravice do varstva sorte in imetništva žlahtniteljske pravice. Zakon ne določa natančneje, s kakšno pogodbo naj se urejajo tovrstne medsebojne obveznosti, zato je ta člen treba razumeti v smislu, da pridejo v poštev pogodbe vseh vrst, v praksi pa bo to najpogosteje kar pogodba o zaposlitvi. Pri tem pa je treba opozoriti na določbo 3. odstavka 40. člena ZVNSR, ki za vse pogodbe o prenosu žlahtniteljskih pravic zahteva pisno obliko.

V odsotnosti pogodbe pa zakon napotuje na smiselno uporabo ZPILDR, kar pomeni smiselno uporabo vseh določb ZPILDR, tako o medsebojnem obveščanju, prevzemu, varovanju poslovne skrivnosti kot tudi obveznem nagrajevanju. Delavec bo torej najprej moral delodajalca o novi sorti pisno obvestiti, delodajalec pa jo s pisno izjavo prevzeti. Kot pri izumih se bosta morala delavec in delodajalec o višini in vrsti nagrade sporazumeti, sicer jo delodajalec določi s sklepom in izplača najkasneje v treh mesecih od vpisa žlahtniteljske pravice v register. Glede na to, da ZVNSR napotuje na smiselno uporabo »*predpisov* o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na patente«, bo glede meril za izračun nagrade treba upoštevati tudi Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja. V odvisnosti od tega, katero žlahtniteljsko pravico bo delodajalec prijavil (nacionalno ali EU), bo odvisna tudi višina nagrade (zaradi kriterija »*gospodarske uporabnosti izuma*«).²¹

Tehnične in netehnične izboljšave

Zakonodaja za tehnične in druge izboljšave ne določa obveznega denarnega nagrajevanja delavcev, ki so te izboljšave ustvarili. Nagrada je seveda lahko predmet dogovora med delavcem in delodajalcem. V praksi so nagrade

21 15. člen ZPILDR in 1. člen Pravilnika o nagradah za izume iz delovnega razmerja.

za te inovacije pogoste, urejene pa so s kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti podjetij.

V obrazložitvi novele ZPILDR je zapisano, da izvzetje tehničnih in drugih izboljšav iz novele tega zakona ne pomeni, da delodajalci ne bi smeli nagrajevati svojih delavcev za izboljšave, ki jih slednji ustvarijo. Ravno nasprotno – nujno je ustvariti takšno delovno okolje, ki bo spodbujalo vse oblike in rezultate ustvarjalnosti, vendar pa je treba za izboljšanje konkurenčnosti spodbuditi in bolj nagraditi predvsem ustvarjanje rešitev najzahtevnejših tehničnih problemov – izumiteljstvo (ibid.).

Analiza učinkovitosti pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju

Slovenski zakonodajalec konflikt interesov med delavcem in delodajalcem ter vzporedni (hkratni) konflikt med delovnim pravom in pravom intelektualne lastnine rešuje na različne načine, odvisno od vrste stvaritve oziroma inovacije, ki jo delavec ustvari v delovnem razmerju. Pri tem imajo pravila o medsebojnih pravicah in obveznostih različne učinke oziroma različno vplivajo na pravni položaj delavca in/ali delodajalca.

Pravna ureditev alokacije pravic, obveznosti in pravnih koristi med delodajalcem in delavcem v zvezi z rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti, ki jih slednji ustvari v okviru delovnega razmerja, se je z zgodovinskega vidika spraševala predvsem o pravičnosti te ureditve. Sodobni trendi pa poleg pravičnosti poudarjajo tudi načelo učinkovitosti, po katerem naj pravna ureditev tega področja poleg zagotavljanja pravične in obenem dovolj spodbudne ureditve zasleduje tudi cilj učinkovitosti. Ta zahteva, da delodajalec na trgu nastopa neobremenjeno ter da je negotovost glede tega, komu pripadajo pravice intelektualne lastnine iz delovnega razmerja, čim manjša (kar je pomembno tudi z vidika pravne varnosti). Učinkovitost govori v prid čim večje koncentracije teh pravic pri delodajalcu, ki lažje (tako organizacijsko kot tudi finančno) poskrbi za izpeljavo postopkov njihove registracije oziroma pridobitve. Zapletena postopkovna pravila glede prenosa pravic intelektualne lastnine z delavca na delodajalca ter stroge formalnosti in časovni roki pri tem pogosto vodijo v nepopravljive napake, katerih rezultat je lahko celo izguba teh pravic. Nesamostojne in negotove pravice delodajalca v primeru, ko ostaja njihov imetnik delavec, delodajalec pa lahko zahteva njihov prenos, delujejo prej zaviralno kot pa produktivno (Mežnar 2009,

53). To potrjujejo tudi nemške spremembe patentne zakonodaje, ki so začele veljati jeseni leta 2009.

Doktrina učinkovitosti pa ni pomembna le pri odločanju o vprašanju, kdo naj bo upravičen do inovacij in drugih stvaritev, nastalih v delovnem razmerju (delavec ali delodajalec), pač pa je pomembna tudi pri nagrajevanju delavcev za te inovacije. Vprašanje pa je, ali nagrajevanje vpliva na stopnjo ustvarjalnosti in inovativnosti delavcev? Od odgovora na to vprašanje je odvisno, kako naj bo nagrajevanje ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju urejeno s pravnimi pravili. Tukaj obstaja več dilem. Najprej, ali je delavec sploh upravičen do posebne (denarne) nagrade za ustvarjen izum, avtorsko delo, nov videz izdelka, računalniški program in podobno, saj za svoje delo že prejema plačilo? S tem vprašanjem je tesno povezana funkcija nagrajevanja za ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju. Obstaja namreč temeljna izhodiščna razlika med nagrajevanjem ustvarjalnosti in inovativnosti in standardnimi sistemi nagrajevanja delavcev. Medtem ko se slednji osredotočajo na nagrajevanje truda, napora, doseganja ciljev in/ali uspehov delavca, nagrajevanje ustvarjalnosti in inovativnosti vključuje tudi spodbujanje k raziskovanju in ustvarjanju, kar pomeni večjo strpnost (ali celo nagrado) za napake, ki se v postopku raziskovanja in ustvarjanja pripetijo (Manso 2006; Farson in Keyes 2002). S tega vidika nagrada za inovacijo ni zgolj »nadomestilo« delavcu za to, ker inovacija pripade delodajalcu, pač pa tudi spodbuda k ustvarjanju in inoviranju in nagrada že za sam trud, ne le za uspeh. Kot sta dokazala Sauerman in Cohen (2010), je raziskovalni »napor« kategorija, ki jo je težko oceniti »od zunaj«. Če temu prištejemo še veliko negotovost glede tega, ali bo nek raziskovalni projekt sploh uspel, lahko trdimo, da rezultati nekega takega projekta niso ravno najbolj relevantna informacija o raziskovalnem naporu razvojnih delavcev. Zato se nagrajuje že sam napor.

Glede na zgoraj navedena izhodišča se postavlja vprašanje, ali je slovenska ureditev nagrajevanja ustvarjalnosti in inovativnosti resnično določena na način, da deluje spodbudno na ustvarjanje novih in novih intelektualnih presežkov. Če k vsemu povedanemu dodamo še problem zgoraj omenjene nezdržljivosti konceptov delovnega prava in prava intelektualne lastnine pri urejanju inovativnosti v delovnem razmerju ter željo po spodbudni in učinkoviti ureditvi tega področja, se pojavi vprašanje, kako vse te vidike medsebojno uskladiti oziroma jih spraviti na skupni imenovalc.

Repas (2007, 3) govori o kompromisu med različnimi možnostmi in poudarja, da so modalitete tega kompromisa lahko različne. Tako je nagrada lahko obvezna (določena z nekim predpisom, ki je lahko kogenten ali dispozitiven), lahko pa je to prepuščeno dogovoru med delavcem in delo-

dajalcem. V slednjem primeru se pojavi problem, kdaj naj se o nagrajevanju ustvarjalnosti in inovativnosti sporazumeta: še pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ali kasneje, ko do inovacije že pride. Obstajajo tudi zelo različna merila, kaj nagrajovati. Nagrade so lahko predpisane (ali individualno dogovorjene) zgolj za določene vrste inovacij (denimo samo za izume), lahko pa se nagrajujejo vse intelektualne stvaritve (torej tudi netehnične izboljšave). Merilo, katere nagrajovati, je lahko gospodarska uporabnost inovacije. Tudi tu so možni različni pristopi, saj gospodarsko uporabnost lahko razumemo kot pozitiven gospodarski učinek za delodajalca ali širše (npr. manj škodljivih izpustov v okolje).

Če povzamemo, gre za vprašanje, kateri kompromis med različnimi izhodišči ima največ pozitivnih (oz. najmanj negativnih) posledic. Prav tako gre za vprašanje, ali in v kolikšni meri je slovenska zakonska ureditev inovativnosti v delovnem razmerju učinkovita.

Da je bil kriterij učinkovitosti pri alokaciji imetništva pravic iz inovacij in drugih rezultatov intelektualnega dela, ustvarjenih v delovnem razmerju, v slovenski zakonodaji o inovacijah v delovnem razmerju tudi dejansko upoštevan, je lepo razvidno iz opravljene analize v drugem poglavju. Namreč, takoj zatem, ko pravica originarno nastane pri avtorju oziroma izumitelju (načelo pravičnosti), je prenesena na delodajalca, ki bo te pravice učinkoviteje zavaroval in izkoriščal (načelo učinkovitosti), pri tem pa tudi delavcu omogočil udeležbo na delu koristi, ki bodo pri tem nastale. Pri tem moramo poudariti, da namen ekonomske analize prava ni v iskanju pravične rešitve, zato se bomo v svojih nadaljnjih izvajanjih osredotočili predvsem na učinkovitost in spodbudnost pravne ureditve.

Učinkovitost je moč obravnavati z več vidikov. Z vidika vsebine te monografije je zanimiva predvsem alokacijska (razporeditvena) učinkovitost, ki se ukvarja s preferencami subjektov, imenovana tudi Paretova učinkovitost. Določen položaj je Pareto učinkovit takat, ko ne moremo položaja ene osebe izboljšati (v njenih očeh), ne da bi se hkrati poslabšal položaj druge osebe (Cooter in Ulen 2005, 16). Pareto učinkovita izboljšava je torej samo tista izboljšava, pri kateri se stanje enega subjekta izboljša, ne da bi se stanje drugih poslabšalo. Ker pogojem Paretovega ravnotežja v realnem svetu skoraj nikoli ni zadoščeno, se je nekoliko kasneje pojavila teorija Paretovega izboljšanja ali Kaldor-Hickova učinkovitost, ki jo označujemo tudi kot načelo kompenzacije. Temelj Kaldor-Hickove teorije je, da se premik v menjavi pravic šteje za učinkovitega, če subjekti, ki pristanejo na boljšem, lahko kompenzirajo tiste, ki so na slabšem, pri tem pa so sami še vedno na boljšem kot pred spremembo (Zajc 2009a, 19–20). Poenostavljeno povedano gre pravzaprav za tehtanje stroškov in koristi. Upoštevajoč Kaldor-Hicko-

vo učinkovitost se bomo za nek projekt odločili, če so njegove koristi večje od stroškov, pri čemer kot stroški štejejo tako zasebni stroški kot tudi družbeni, enako velja za koristi (Cooter in Ulen 2005, 47). V nadaljevanju bomo zakonsko alokacijo pravic in koristi iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, osvetlili z vidika obeh meril.

Kar se tiče spodbudnosti pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, domnevamo, da je zakonodajalec s pravno ureditvijo želel čim bolj spodbujati nastajanje inovacij oziroma vseh vrst ustvarjalnosti v delovnem razmerju, ki so kakor koli koristne. Pri izumih gre predvsem za gospodarsko koristnost (uporabnost), pri avtorskih stvaritvah pa tudi za drugačno, splošno koristnost (z vidika kulture, umetnosti, znanosti ipd.). Namen analize, ki jo predstavljamo v nadaljevanju, je oceniti posledice pravne ureditve v delovnem razmerju in primerjanje teh posledic z domnevnim ciljem, ki ga poskuša zakonodajalec doseči, to je spodbujati ustvarjalnosti in inovativnost. V nadaljevanju bomo torej analizirali učinke, ki jih ima zakonska alokacija pravic in dolžnosti med delavcem in delodajalcem tako na spodbujanje inovativnosti kot tudi na maksimiranje koristi njenih rezultatov. Tudi to obravnavo bomo jasno strukturirali na način, kot smo to naredili v drugem poglavju – ekonomsko analizo bomo opravili ločeno za vprašanje imetništva pravic in ločeno za vprašanje nagrajevanja.

66

Pri ekonomski analizi prava je nujno omeniti še pojem maksimiranja. Ekonomisti ga razumejo kot izbiranje najboljših možnosti. Izhajajoč iz koncepta racionalnosti, naj bi bili ekonomski subjekti sposobni razvrstiti različne možnosti (ki so vedno omejene) glede na to, koliko jim pomenijo, med njimi pa izbrati tiste, ki jim prinašajo največje zadovoljstvo (Cooter in Ulen 2005, 15). Z zakonodajo, ki ureja ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju, želijo države spodbuditi in motivirati nastajanje vedno novih inovacij in drugih stvaritev, obenem pa doseči tudi takšno alokacijo pravic, ki bo čim bolj učinkovita v smislu maksimiranja koristi, ki iz ustvarjalnosti in inovativnosti izhajajo.

Na podlagi vsega zgoraj navedenega je naš cilj odgovoriti na naslednja vprašanja. Prvič, kakšen učinek ima prvotna alokacija intelektualno-pravnih pravic (originarno imetništvo), ki ga pravo za nekatere rezultate inovativnosti pripisuje delavcu, za druge pa delodajalcu in kakšen učinek ima v zvezi s tem *ex lege* prenos pravic na delodajalca, kadar le te originarno nastanejo pri delavcu. Drugič, kakšen učinek imajo določbe o nagrajevanju delavcev za njihove ustvarjalnosti in druge intelektualne stvaritve. Tretjič, ali je pravna ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju takšna, da se ohranja (ne izničuje) spodbudna dimenzija (tuji avtorji

jo označujejo kot »incentive structure«), ki jo vsebuje pravo intelektualne lastnine. Pravna teorija namreč namen prava intelektualne lastnine vidi predvsem v tem, da proizvaja »spodbude« za ustvarjanje vedno novih intelektualnih stvaritev; ekonomska analiza prava intelektualne lastnine govori celo o maksimiranju družbenih koristi (Blair in Cotter 2005, 5). Tudi sicer ekonomska analiza prava poudarja, da pravo v očeh ekonomista ni mehanizem razreševanja (preteklih) sporov, ampak predvsem dovršen sistem zagotavljanja primernih spodbud in motivov (angl. *incentives*) za spreminjanje in/ali doseganje družbeno želenega obnašanja ljudi in drugih pravnih subjektov (Kovač in Zajc 2010, 1398). Ne gre torej le za reguliranje ex post (spori), pač pa tudi za ex ante usmerjanje človekovega vedenja v družbeno zaželeni smeri.

Alokacija imetništva pravic iz rezultatov inovativnosti

67

V zadnjih 40 letih so se neoklasični ekonomisti posvečali ekonomski analizi dveh temeljnih področij v pravu: i) kako pravo alocira (porazdeljuje) upravičenja med različne pravne subjekte (teorija govori o »competitive claimants«) in ii) kako pravo regulira posledice izmenjave teh upravičenj po tem, ko so bila originarno alocirana. Pod i) lahko ekonomija pomaga pravu s takšno razdelitvijo upravičenj, da so dodeljena tistim subjektom, ki jih najviše vrednotijo, cenijo. Pod ii) pa lahko ekonomija pomaga pravu pospešiti/omogočiti učinkovite transakcije pravic ali pravnih koristi oziroma onemogočiti tiste, ki so neučinkovite.

Pri ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju se je teorija doslej vprašanju alokacije pravic posvečala z vidika iskanja ustreznega (pravičnega) ravnotežja med delovnim pravom in pravom intelektualne lastnine. Raziskave (Wolk in Szkalej 2015) kažejo, da evropske države delavcem – izumiteljem, avtorjem in drugim ustvarjalcem praviloma priznavajo originarno imetništvo pravice do izuma, avtorskega dela, novega videza izdelka, nove sorte rastlin, pri čemer izhajajo iz v Evropi močno uveljavljenega načela izumiteljstva oz. načela avtorstva (angl. *creator doctrine*), po katerem gre pri pravicah nad rezultati lastnega intelektualnega dela za naravnopravno pravico vsakega posameznika (Monotti in Ricketson 2003, 54). Takoj zatem, ko pravica originarno nastane pri avtorju oziroma izumitelju (stvaritelju), pa je v večini evropskih držav ex lege ali pa s pogodbo prenesena na delodajalca, ki jo bo domnevno učinkoviteje zavaroval in izkoriščal, pri tem pa tudi delavcu omogočil udeležbo na delu koristi, ki bodo pri tem nastale.

Zaradi v praksi tako pogosto uveljavljenega ex lege prenosa pravic iz rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju sta pravna,

pa tudi ekonomska teorija posvečali pozornost predvsem slednjemu, manj pa vprašanju prvotne alokacije pravic iz teh rezultatov, pri katerih je najpomembnejša določitev imetništva pravic intelektualne lastnine, s katerimi se lahko ti rezultati zavarujejo. V nadaljevanju nas bo zanimalo oboje: tako prvotna alokacija pravic oziroma njena analiza z ekonomskega vidika kot tudi, kako pravo regulira posledice te alokacije v smislu učinkovitosti regulatornega posega. Zanimalo nas bo torej, ali in kako različna prvotna alokacija pravic vpliva na položaj strank pri nadaljnjih transakcijah pravic oziroma kakšne učinke ima. Pri iskanju odgovora bomo uporabili tudi tista spoznanja ekonomske analize prava, ki upoštevajo najnovejše ugotovitve vedenjske ekonomije (angl. *behavioral economics*) in kognitivne psihologije. Izhajajoč iz ugotovitev bomo lahko, če bodo rezultati kazali na neučinkovitost regulatornega posega, glede prvotne alokacije pravic priporočili drugačne rešitve od dosedanjih.

68

Pri ekonomski analizi prava je treba upoštevati, da je učinkovitost pravne ureditve odvisna tudi od časovne dimenzije. V zvezi s tem Veljanovski (1982, 97) navaja, da po Coasu sicer drži, da za vsak problem obstaja samo ena učinkovita rešitev in da ko jo enkrat uveljavimo, ni razloga, da bi se od nje odmikali. Vendar pa je treba pri tem vzeti v ozir, da se pravo s časom razvija glede na spremenjene okoliščine, zato ni nujno, da je rešitev, ki je za učinkovito veljala včeraj, enako učinkovita tudi danes. Časovni vidik zakonodajne intervencije poudarjata tudi Parisi in Fon (2009, 31–51, 272). Izhajajoč iz teh premis bomo v nadaljevanju preverili tudi, ali slovenska pravna ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju še vedno ustreza namenom in izpolnjuje cilje, h katerim je zavezana. Iz pregleda slovenske pravne ureditve inovativnosti v delovnem razmerju, opravljenega v tretjem poglavju, izhaja, čeprav to nikjer ni izrecno zapisano, da je bil cilj delodajalca spodbuditi inovativnost v delovnem razmerju. Kot smo že opozorili na več mestih, je slovenski zakonodajalec pri tem izhajal predvsem iz nemške ureditve, katere temelji in izhodišča so bili postavljeni že v petdesetih letih prejšnjega stoletja. Vprašanje ustreznosti pravne ureditve ustvarjanosti in inovativnosti, ki se od takrat ni bistveno spreminjala, je torej upravičeno.

Ekonomska teorija lastnine je pri analizi učinkovitosti predpisovanja njenega nastanka oziroma alokacije uporabila teorijo pogajanj (pogajalskih iger). Pri tem je ugotovila, da je v določenih okoliščinah irelevantno, kako pravo alocira lastninsko pravico, kar velja tudi za pravice intelektualne lastnine (Smith 2007), saj bodo stranke prek pogajanj dosegle učinkovit rezultat (jo učinkovito razporedile) ne glede na pravo. Posebne okoliščine, v katerih je pravna porazdelitev lastnine irelevantna, so opisane v tezi ime-

novani Coasov teorem (Cooter in Ulen 2005, 84). Coasov teorem pravi, da v primeru nizkih transakcijskih stroškov za doseg učinkovitosti lastninsko pravo sploh ni potrebno, saj bodo pravice ne glede na njihovo prvotno porazdelitev z menjavo pristale pri tistem subjektu, ki jih bo najučinkoviteje uporabljal. Ko se stranki uspešno pogajata, za doseg učinkovitosti prvotna alokacija pravic sploh ni pomembna. Nasprotno pa velja, da je pri visokih transakcijskih stroških prvotna alokacija lastninskih pravic izjemno pomembna, saj se prav zaradi visokih stroškov lahko zgodi, da menjava ne bo in torej tudi ne bo učinkovite porazdelitve pravic. Če to apliciramo na pravno ureditev vprašanja, komu pripada imetništvo pravic iz inovacij in drugih intelektualnih stvaritev, ustvarjenih v delovnem razmerju, ugotovimo, da je prvotna alokacija imetništva teh pravic pravzaprav irelevantna, kadar delavec in delodajalec medsebojno sodelujeta. V primeru učinkovitega sodelovanja bosta dosegla učinkovit rezultat ne glede na pravo. Glede na to, da je po Coasovem teoremu uspešnost sodelovanja odvisna od transakcijskih stroškov, je torej v primeru alokacije imetništva pravic iz inovacij v delovnem razmerju bistveno vedeti, kolikšni so ti transakcijski stroški.

Če poenostavimo, so transakcije ekvivalent pogodbam oziroma so mehanizem ekonomske menjava (Merges 1994, 2660). Coase je izraz »transakcijski stroški« uporabil za opis vseh možnih preprek pogajanj (Cooter in Ulen 2005, 88). Izhajajoč iz tega so ob ničtih transakcijskih stroških pogajanja nujno uspešna (alokacija pravic za učinkovitost njihove uporabe ni pomembna), po drugi strani pa je ob visokih transakcijskih stroških učinkovita uporaba sredstev odvisna od prvotne alokacije pravic. V primeru alokacije imetništva pravic iz ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju je ta alokacija zlasti pomembna, kadar so transakcijski stroški večji od nič. Postavlja se torej vprašanje, kakšni so transakcijski stroški (prepreke pogajanj) pri razdelitvi koristi (predvsem imetništva pravic) iz inovativnosti v delovnem razmerju. Po Coasu so transakcijski stroški naslednji: i) stroški iskanja partnerja za izmenjavo, ii) stroški pogajanja in iii) stroški izvrševanja. Pri pravni ureditvi ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju lahko stroške iskanja partnerja za zamenjavo zanemarimo, saj sta partnerja (morebitne) pogodbe znana – to sta delavec in delodajalec. Pri stroških pogajanja pa je bistveno, da stranki poznata za pogajanja relevantne informacije. Pri inovacijah v delovnem razmerju je to predvsem gospodarski potencial neke inovacije. Npr. v primeru izumov inovator veliko bolje od delodajalca pozna patentabilnost izuma (ker pozna stanje tehnike kot element kriterija novosti), delodajalec pa njegov komercialni potencial. Oba te podatke skrivata, ekonomisti bi rekli, da so te informacije zasebne (Cooter in Ulen 2005, 19) in kot takšne preprečujejo sodelovanje. Ena-

ko velja tudi za podatke glede vrednosti novega videza izdelka, nove sorte rastlin ipd. Sklepanje pogodbe o prenosu imetništva pravic torej ne bo brez stroškov. Poleg tega inovacije danes večinoma nastajajo v timih strokovnjakov (Harhoff in Hoisl 2006, 1145), zaradi česar pogajanja ne vključujejo le dveh oseb (strank), pač pa vključujejo tri ali več strank. Coase v svojem modelu problema učinkovitosti pogajanj z več kot dvema udeležencema sploh ne obravnava, zato je uporabnost teorema v teh primerih vprašljiva. Vsekakor pa velja, da večja kot je razpršenost udeležencev pogodbenih pogajanj, večji so transakcijski stroški. Izhajajoč iz tega je jasno, da je v primeru ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju prvotna alokacija pravic med delavcem in delodajalcem izredno pomembna za doseg učinkovitosti, saj transakcijski stroški niso enaki nič.

70

To, da v realnem življenju transakcijski stroški nikoli niso enaki nič, je poudaril tudi Coase (1960, 15) v svojem članku *The problem of social cost*. Kljub temu je ta teorem izjemnega pomena zaradi svojega učinka na številne teoretične razprave o ekonomski analizi prava, predvsem pa je opozoril na povezavo med transakcijskimi stroški in lastninsko pravico, s čemer je sprožil začetek obsežnih empiričnih in teoretičnih raziskav v to smer. Medema in Zerbe (2000, 876) v zvezi s tem pravita, da je pomen Coasovega teorema v naslednji njegovi izpeljanki: kadar so transakcijski stroški pozitivni, bi morale pravice biti alocirane tistim subjektom, pri katerih bi na koncu pristale v pogojih, ko bi bili transakcijski stroški nič; enako navaja tudi Posner (2007, 9). Izhajajoč iz te premise bomo preučili, ali je imetništvo pravic iz rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju v slovenski zakonodaji alocirano na ta način.

Izumi

Alokacija imetništva pravic iz izuma per se

Kot smo že na več mestih napisali, bo delodajalec lažje in učinkoviteje kot delavec zavaroval in komercializiral rezultate inovativnosti v delovnem razmerju. Zato ZPILDR določa, da ima delodajalec pravico prevzeti izum, ustvarjen v delovnem razmerju, čeprav je originarni imetnik pravic iz izuma delavec. V trenutku vročitve pisne izjave o prevzemu vse materialne pravice iz izuma preidejo na delodajalca, delavcu pa v tem primeru pripada pravica do primerne nagrade. Delodajalec bo pri izbiri, ali bo izum prevzel ali ne, tehtal med stroški in koristmi ene in druge možnosti, pri čemer bo skušal maksimirati svoje zadovoljstvo. Pri stroških prevzema ne gre le za nagrado delavcu, pač pa tudi za stroške morebitne patentne ali kakšne druge zaščite, stroške morebitnega spora z delavcem in podobno. Kadar bodo ti stroški večji od pričakovane koristi, se za prevzem ne bo odločil, in

obratno. Učinek ZPILDR pri tem tehtanju pa je v tem, da z določbami o prevzemu izuma (ki se jim delavec ne more upreti) zmanjšuje transakcijske stroške pogajanj.

Izhajajoč iz načela izumiteljstva in v Sloveniji močno uveljavljenega osebnostno-pravnega vidika pravic intelektualne lastnine, so v Sloveniji izumi originarno »v lasti« delavca. Učinek te prvotne, originarne alokacije pravic, doslej še ni bil deležen posebne pozornosti, čeprav je z vidika ekonomske analize prava bistven. Predvsem je v zvezi s tem pomembno omeniti najnovejša spoznanja behavioristične ekonomije in psihologije, po katerih ljudje določeno dobrino cenijo bolj, kadar jo imajo enkrat v lasti (Thaler 1980). Z drugimi besedami, ljudje bolj cenimo dobrine, do katerih imamo lastninsko pravico, od tistih, do katerih te pravice nimamo, kar imenujemo tudi učinek imetništva (angl. *endowment effect*). Kahneman, Knetsch in Thaler (1990, 1253) to teorijo lepo ponazarjajo s tem, ko pravijo, da človek za prodajo nekega svojega predmeta zahteva veliko več kot bi bil pripravljen za ta isti predmet plačati, če ne bi bil njegov. Prisotnost učinka imetništva tudi za transakcije, ki zadevajo pravice intelektualne lastnine, sta utemeljila Buccafusco in Springman (2010) in to nadgradila z ugotovitvijo, da je pri pravicah intelektualne lastnine razkorak med ceno, ki jo ustvarjalci pravic intelektualne lastnine pričakujejo za svoje stvaritve, in ceno, ki so jo za te stvaritve kupci pripravljeni plačati, še večji, vzrok pa pripisujeta t. i. učinku kreativnosti (angl. *creativity effect*) (Buccafusco in Springman 2011). Če to apliciramo na imetništvo pravic iz izumov v delovnem razmerju, ZPILDR s prvotno alokacijo pravic pri delavcu ne pospešuje pogajanj, pač pa jih, ravno nasprotno, zavira. Izhajajoč iz učinka imetništva (*endowment effect*) oz. učinka kreativnosti (*creativity effect*), prvotni lastniki pravice vedno težijo k temu, da precenijo vrednost te pravice, zato bodo transakcije teh pravic neučinkovito nizke. Če drži, da je gospodarska koristnost izumov večja, kadar ti pripadajo delodajalcu, ki lažje poskrbi za njihovo zaščito in komercializacijo, potem mora pravo ta učinek izničiti in poskrbeti za čim lažji prenos teh pravic z delavca na delodajalca ali pa te pravice prvotno alocirati pri delodajalcu. Izhajajoč iz intelektualno-pravnih načel, se je slovenski zakonodajalec odločil za prvotno alokacijo teh pravic pri delavcu, za njihov učinkovit prenos na delodajalca oziroma za zmanjšanje stroškov pogajanj za ta prenos pa ustanovil prevzemno pravico delodajalca. S tem, ko pravo določa pravico delodajalca, da izum prevzame, dejansko zmanjšuje tovrstne stroške oziroma poskrbi za »prenosljivost« teh pravic, kar je skladno s Coasovim teoremom, po katerem je naloga pravnih pravil zagotoviti menjavo pravic s čim manjšimi transakcijskimi stroški (Posner 2007, 32, 33). V nasprotnem primeru se zaradi vi-

sokega vrednotenja pravic iz izuma prenos z delavca na delodajalca najbrž sploh ne bi zgodil (Buccafusco in Springman 2010, 17). Kadar torej delodajalec pravice iz izuma vrednoti višje kot delavec, pravo poskrbi za učinkovitost pogajanj o prenosu teh pravic tako, da z zakonsko prevzemno pravico bistveno zniža transakcijske stroške prenosa. Pravkar povedano lahko utemeljimo tudi takole: Coasov teorem temelji na domnevi, da pri transakciji pravic stranke te pravice vrednotijo enako oz. ne glede na to, ali so originalno v njihovi pravni sferi ali ne. Upoštevajoč učinek imetništva pa je, v nasprotju z Coasovim teoremom, stopnja transakcij pravic zelo različna glede na to, ali se pravica pridobiva ali odsvaja, in to celo, kadar so transakcijski stroški nič (Kahneman, Knetsch in Thaler 1990). Izhajajoč iz učinka imetništva pa je zelo verjetno tudi, da pravice iz izuma delavec vrednoti višje od delodajalca. Glede prevzemne pravice delodajalca se na prvi pogled zdi, da je delavec glede tega v slabšem položaju oziroma da pravo njemu ne zagotavlja enakih spodbud kot delodajalcu, torej da ne poskrbi za zagotovitev menjave pravic s čim manjšimi transakcijskimi stroški. To pa ne drži. V primeru, ko delavec imetništvo pravic iz izuma ceni višje kot delodajalec, to imetništvo ne more preiti na delodajalca, dokler se delavec ne odloči, da bo delodajalca o izumu obvestil. Dokler delavec delodajalca ne obvesti o izumu, se torej prenos ne more zgoditi. Poleg opustitve obvestila ima delavec možnost delodajalca tudi zapustiti, in sicer tako, da ustanovi spin-off podjetje (delodajalcu za izum sploh ne pove). Menimo, da ta možnost predstavlja dokaj močno protiutež pravicam delodajalca, ki jih ima po ZPILDR (predvsem prevzemni pravici in ex lege prenosu pravic s trenutkom vročitve prevzemne izjave). Resda je delavec za nespoštovanje dolžnosti po ZPILDR in pogodbi o zaposlitvi odškodninsko odgovoren, kar pa ni relevantno. Pri odločitvi delavca o tem, da bo zaradi želje po lastnem izkoriščanju izuma zapustil delodajalca in izuma ne prijavil, bo delavec v tehtanje koristi in stroškov ene in druge možnosti v ozir vzel tudi možnost odškodninske odgovornosti in prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Za zapustitev delodajalca se bo odločil le, ko bo pričakovana korist iz komercializacije izuma večja od pričakovane višine potencialne odškodnine, ki jo bo morda moral plačati delodajalcu oziroma izgube dohodka in drugih ugodnosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi. V ekonomskem jeziku bi rekli, da se bo odločil tako, da bo skušal maksimirati svoje zadovoljstvo (angl. *utility*). Po drugi strani pa je res, da je s tem povezano precejšnje tveganje, h kateremu smo ljudje večinoma nenaklonjeni, zaradi česar je število takšnih primerov v praksi manjše kot v primeru, če bi ljudje raje tvegali.

Na podlagi zgornjih ugotovitev lahko zapišemo, da slovenski zakonodajalec v primeru izumov, ustvarjenih v delovnem razmerju, učinkovi-

to alokira imetništvo pravic iz teh izumov. V primerih, ko te izume višje vrednoti delodajalec, z ustanovitvijo prevzemne pravice in ex lege prenosom pravic iz izuma poskrbi za zmanjšanje transakcijskih stroškov. Na ta način pravica lažje konča pri stranki, ki jo najvišje ceni. Zaradi učinka imetništva (endowment effect) bi bili v primeru odsotnosti prevzemne pravice po ZPILDR transakcijski stroški v primerjavi z vrednostjo transakcije tako visoki, da bi bila transakcija neekonomična. V teh primerih bi bila prvotna alokacija pravic pri delavcu tudi zadnja (dokončna), kar ne bi bilo učinkovito, saj za komercializacijo izuma delodajalec veliko lažje poskrbi kot pa delavec.

Glede na to, da k stvaritvi izuma prispevata tako delavec s svojim intelektualnim naporom kot tudi delodajalec, ki delavca zaposluje, mu zagotavlja prostor in sredstva, potrebna za raziskave ipd., bi nekateri morda menili, da bi bilo najbolj prav, če bi imetništvo pravic nad rezultati inovativnosti v delovnem razmerju pripadalo obema, tako delavcu kot delodajalcu. Z vidika ekonomske analize prava pa bi bila ta rešitev najmanj učinkovita. Solastništvo oz. soimetništvo pomeni višje transakcijske stroške, saj je treba prehod pravice urediti za vsakega njenega imetnika posebej. Učinkovitost zahteva tudi čim lažjo prenosljivost pravic. Tudi Posner (2007, 76) ugotavlja, da če si pravico lasti več oseb, bo njen prenos bistveno otežen. Tracht (2000, 65–8) pri tem dodaja še nekatere druge dejavnike, ki vplivajo na slabšo prenosljivost pravic, ki so v solastništvu. Izhajajoč iz tega solastništvo oziroma soimetništvo pravic, ki izhajajo iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, z vidika ekonomske analize prava ni ustrezna rešitev.

Alokacija pravic in obveznosti med delavcem in delodajalcem glede izumov iz delovnega razmerja pa se ne nanaša le na imetništvo pravic iz izuma, pač pa tudi na obveznost delodajalca, da delavca za prevzeti izum primerno nagradi. Če določbam ZPILDR o prevzemni pravici delodajalca dodamo še pravico delavca do denarne nagrade (o učinkovitosti nagrajevanja bomo spregovorili v nadaljevanju), ugotovimo, da je ta rešitev z vidika ekonomske analize prava učinkovita tudi po Kaldor-Hickovem kriteriju. Temelj tega merila učinkovitosti je, da se premik v menjavi pravic šteje za učinkovitega, če subjekti, ki pristanejo na boljšem, lahko kompenzirajo tiste, ki so na slabšem, pri tem pa so sami še vedno na boljšem kot pred spremembo (Zajc 2009a, 19–20).

Pomemben vidik učinkovitosti pravne ureditve predstavlja vprašanje, ali zakon v praksi učinkuje tako, da izpolnjuje namene in cilje, ki so vodili zakonodajalca pri njegovem sprejemu. Čeprav to v ZPILDR ni izrecno napisano, lahko sklepamo, da je bil namen prav v spodbujanju ustvarjanja izumov v delovnem razmerju, pri čemer je ta spodbudnost neposredno

povezana z imetništvom pravic iz patenta, s katerim se lahko ti izumi zavarujejo. Že v uvodu smo omenili, da je celotno pravo intelektualne lastnine, ki »avtorjem« intelektualnih stvaritev podeljuje izključne pravice, namenjeno spodbujanju ustvarjalnosti oz. inovativnosti. To spodbujanje (angl. *incentive to innovate*) je vsebovano tudi v samemu konceptu patentnega prava, ki svojim imetnikom zaradi pravice izključiti vsakogar od kakršnekoli uporabe s patentom zavarovanega izuma podeljuje možnost monopolnega zaslужka, s katerim si izumitelji povrnejo investiranje časa in denarja v nastanek novih izumov. Najnovejše ugotovitve (MacLeod in Nuvolari 2007; Hall 2007; Cohen, Nelson in Walsh 2000) sicer kažejo, da pravkar povedano le deloma drži, saj naj bi spodbuda za inoviranje ne bila samo v možnosti pridobitve patenta (več o tem v nadaljevanju). Predvsem pa za pravno ureditev inovativnosti v delovnem razmerju težko trdimo, da pomeni spodbudo za inoviranje, saj njen namen ni v spodbujanju inovacij na splošno (kot to velja za pravice intelektualne lastnine), pač pa v iskanju ustreznega ravnotežja med različnimi izhodišči in principi (delovno pravo versus pravo intelektualne lastnine; interes delavca versus interes delodajalca; pravičnost versus učinkovitost). Ker pa se s pravnimi pravili, ki urejajo inovativnost v delovnem razmerju, alocirajo tudi pravice intelektualne lastnine, ima seveda lahko tudi ta »veja prava« spodbujevalne učinke. Kot izhaja iz analize ureditve tega vprašanja v drugih državah (Wolk in Szkalaj 2015), mora imetništvo iz pravic izumov, pa tudi ostalih inovacij v delovnem razmerju, na koncu praviloma konča pri delodajalcu, ki jih bo bolj učinkovito izkoriščal. Na ta način pravna ureditev pravzaprav ne spodbuja delavcev k ustvarjalnosti in inovativnosti, pač pa prvenstveno spodbuja delodajalce, da vlagajo v nastajanje novih intelektualnih stvaritev. Pri tem se moramo vprašati, kako sploh nastanejo inovacije, kdo jih ustvarja. Odgovor je seveda na dlani – inovacije so predvsem produkt človeškega intelekta. Tudi v teoriji je nesporno, da je inovativnost podjetij odvisna predvsem od motivov njihovih znanstvenikov in inženirjev za inoviranje (Cohen 2010, 196). S tega vidika lahko rečemo, da pravna ureditev inovativnosti v delovnem razmerju ne predstavlja neposredne spodbude za inoviranje, saj delavcev ne spodbuja k inovativnosti (vsaj ne z alokacijo imetništva pravic iz takšnih inovacij). Zato Merges (1999, 29–31) meni, da bi bilo z vidika delavcev, od katerih je inovativnost izvorno odvisna, bolj spodbudno oziroma da bi bili delavci bolj motivirani za inoviranje, če bi jim iz teh inovacij pripadalo tudi imetništvo ustreznih pravic intelektualne lastnine. Tudi nekateri drugi teoretiki (Riley 1994; Bartow 1997) menijo, da je obstoječi sistem imetništva pravic nesposoben za inoviranje, s to razliko, da se jim ta rešitev zdi nepravična do inovatorjev. Pri tem navajajo, da je nastanek ino-

vacije bistveno odvisen od inovatorja in da je njegov delež neprimerljivo pomembnejši od (finančnega) deleža delodajalca. Nekateri drugi (Oddi 1989; Dratler 1979; Cherenky 1993) pa v imetništvu delodajalca vidijo negacijo patentnega sistema kot takšnega oziroma spodkopavanje upravičenosti njegovega obstoja z moralnega vidika.

Mergesu (1999, 29–31) se zdi logično, da če bodo delavci imeli imetništvo nad inovacijami, bodo inovativnosti posvečali več truda in bodo za inovativnost bolj motivirani. S tega vidika Merges (ibid.) razume imetništvo patenta kot spodbudo za izumljanje tudi v delovnem razmerju. Čeprav se ta trditev zdi dokaj logična, menimo, da ne drži. Številne raziskave (Sauermann in Cohen 2010; Rosenthal Kwall 2006; Buccafusco in Springman 2011, 8; MacDonald 1983) namreč kažejo, da inovacijski napor niso odvisni od (potencialnega) imetništva pravic iz patenta oziroma druge pravice industrijske lastnine, pač pa od notranjih vzgibov delavcev oziroma izumiteljev in drugih ustvarjalcev; od njihovih intrinstičnih (notranjih) motivov za inoviranje. Delavci-izumitelji bodo v delovnem razmerju izumljali in inovirali tudi vedoč, da bodo relevantne pravice intelektualne lastnine pripadle delodajalcu. S tega vidika ne moremo trditi, da ureditev imetništva po ZPILDR ni spodbudna zato, ker imetništvo teh pravic alokira pri delodajalcu oziroma delodajalcu omogoča prevzem izuma. Tudi Colston in Galloway (2010, 48) v zvezi s tem ugotavljata, da so v delovnem razmerju izumitelji motivirani že s samo zaposlitvijo in pa z obstojem problema, ki ga rešujejo, ne pa z obljubo dobička ali nagrade. Vendar pa to ne negira patentnega sistema kot stimulatorja inovativnosti v delovnem razmerju. V tem primeru je z možnostjo dobička stimuliran delodajalec, kar pomeni, da je sistem spodbuden, le da je ta spodbuda indirektna. Poleg tega pa moramo upoštevati tudi spodbudnost sistema za delodajalca. Koliko delodajalcev bi vlagalo v tvegane raziskovalne projekte, zaposlovalo doktorje znanosti, kupovalo drago opremo ipd., če bi vse pravice iz rezultatov inovativnosti v delovnem razmerju že po zakonu pripadale izumitelju-delavcu? Ker pomembni izumi večinoma nastajajo v timih strokovnjakov, bi to pomenilo tudi soimetništvo teh pravic, kar je najmanj učinkovita oblika alokacije.

Alokacija imetništva pravic iz izuma – izvedbene določbe (analiza postopkovnih določb)

Vprašanje učinkovitosti pravne ureditve se postavlja tudi v zvezi z določbami, ki opredeljujejo način delodajalčevega prevzema izuma. Gre predvsem za postopkovne oz. izvedbene določbe, ki lahko v praksi učinkujejo zelo različno. Med najpomembnejše sodijo določbe, ki urejajo medseboj-

no pravice in dolžnosti med delavcem in delodajalcem v postopku prevzema izuma (medsebojno obveščanje, dolžnost sodelovanja, varovanje tajnosti ipd.) ter določbe o rokih, ki jih zakon predpisuje v postopku prevzema izuma.

Po ZPILDR medsebojno obveščanje med delavcem in delodajalcem poteka na formalen način (pisno obvestilo delavca o nastanku izuma, pisno potrdilo delodajalca o prejemu delavčevega obvestila, pisna izjava delodajalca o prevzemu izuma). Trenutek prejema oz. vročitve določenega obvestila ima pomembne pravne učinke: s prejemom delavčevega obvestila ima delodajalec pravico do prevzema izuma, s tem trenutkom začnejo tudi teči roki za prevzem, delodajalec je dolžan delavcu izdati pisno potrdilo o prejemu tega obvestila. S trenutkom vročitve delodajalčeve pisne izjave o prevzemu izuma (polnem ali omejenem) pa na delodajalca *ex lege* preidejo vse pravice na izumu. V zvezi s temi določbami se postavlja vprašanje, ali preveč formalnosti pri tem vendarle ne deluje zaviralno. V nekaterih državah namreč zadostuje ustno obvestilo delodajalca o nastanku izuma (npr. na Švedskem; Godenhielm 1973, 55, 60). Pri tem se je seveda treba vprašati, kakšen je namen zakona – zakaj je medsebojno obveščanje urejeno tako strogo formalno ter kakšen učinek ima. Če navedene zakonske določbe analiziramo z vidika učinkovitosti, potem moramo najprej ugotoviti, da je za delodajalca bistveno, da je o nastanku izuma obveščen čim prej, da lahko takoj začne z aktivnostmi za ugotovitev gospodarskega pomena izuma, od česar je odvisna njegova odločitev o prevzemu, ter z aktivnostmi za morebitno pridobitev patenta, vsekakor pa vsaj z ukrepi, da ta izum ostane varovan kot poslovna skrivnost. S tega vidika je oblika takega obvestila manj pomembna in bi lahko bila tudi ustna. Prednost pisnega obvestila (lahko je tudi v elektronski obliki) je bolj v tem, da se običajno oddaja na posebnih obrazcih, kar zagotavlja, da delavec v obvestilo vključi vse relevantne podatke o tem izumu. Na tej podlagi delodajalec lažje presodi, katere pravice lahko iz tega izuma pridobi ter ali je sploh zainteresiran za njihovo pridobitev, kot pa v primeru ustnega obvestila (kjer je večja verjetnost, da bo obvestilo pomanjkljivo). Po drugi strani pa so v praksi ti obrazci pogosto takšni, da zahtevajo od delavca kopico podatkov, ki v trenutku prijave izuma delodajalcu sploh niso potrebni, jih delodajalec že ima oziroma se lahko pridobijo kasneje. Delavci imajo do izpolnjevanja predolгих formularjev odpor, zato je z vidika učinkovitosti bistveno, da ti zahtevajo res tiste podatke, ki so v prvi fazi obravnave izuma najbolj nujni. Tudi sicer je slabost formalnih postopkov pri prevzemu izumov v tem, da se na ta način izum oddalji od delavca, ki ga ne čuti več kot svojega, kar lahko negativno vpliva na njegovo sodelovanje v postopkih pridobivanja patentne zašči-

te. S tega vidika bi lahko argumentirali tudi, da je ustno obvestilo delodajalca primernejše. Kljub vsemu menimo, da je pisno obvestilo, kot ga ureja ZPILDR, ustrezno, saj od delavca zahteva le najnujnejše informacije o izumu (opis izuma, opis načina nastanka, navedbo soizumiteljev) in s tega vidika ni preveč formalistično, delodajalec pa s tem obvestilom dobi tiste podatke, ki jih potrebuje za svojo odločitev. Poleg tega se na podlagi ZEPEP kot pisno šteje tudi obvestilo v elektronski obliki, kar postopek še dodatno olajša. Drugo vprašanje pa je, kako so obrazci za poročilo o izumu sestavljeni v praksi. Možno je namreč, da vključujejo veliko več od tega, kar določa zakon. Prednost pisne prijave izuma (velja tudi za prijavo v elektronski obliki) je tudi v tem, da je z njim jasno določena časovna točka, od katere naprej teče rok za aktivnosti, ki so v domeni delodajalca.

Za delodajalčevo potrditilo, da je obvestilo o nastanku izuma prejel, pa se nam zdi bistveno, da se zanj zahteva pisna oblika. Pomen tega potrdirila je najprej v tem, da ima delavec dokaz, da je svojo dolžnost po ZPILDR oziroma pogodbi o zaposlitvi izpolnil, predvsem pa je njegov učinek v jasni določitvi trenutka, od katerega začne teči rok za prevzem izuma. Nejasnosti glede začetka in poteka tega roka lahko povzročajo napetosti med strankama, prav tako pomenijo negotovost glede pravic iz izuma. V zvezi s tem je treba poudariti tudi, da delavčeva opustitev te dolžnosti ne pomeni, da delodajalec izuma ne more prevzeti. Če delavec delodajalca o službenem izumu ni obvestil, pa je delodajalec zanj izvedel na kak drug način, začnejo roki za prevzem izuma teči od dneva, ko je delodajalec zanj izvedel. Kdaj natančno je nastopil ta trenutek, je v primeru spora treba dokazati. Delodajalec lahko pravice na izumu, ki ga je ustvaril delavec, zahteva tudi, ko ga delavec o tem sploh ni obvestil, le da ga v tem primeru ne zavezuje noben rok za prevzem. Če bo delavec tak izum želel imeti zase kot prost izum, bo moral dokazati trenutek, ko je delodajalec za ta izum izvedel (ob pogoju, da so medtem minili vsaj 3 meseci). S tega vidika lahko rečemo, da gre za določbo, ki učinkovito sili delavca k čim prejšnji prijavi izuma. Kot smo že zapisali, ima lahko vsako nepotrebno odlašanje negativne učinke za delodajalca – do istega izuma lahko pride kdo drug, pogoj novosti za pridobitev patentne zaščite lahko postane problem, za izum lahko izvejo tretje osebe ipd. Delavčevo obvestilo delodajalcu o nastanku izuma ima pomembne učinke tudi za pravice delavca, saj postane izum v primeru, da je delodajalec zamudil trimesečni rok za njegov prevzem, prost in lahko delavec z njim prosto razpolaga. Opustitev obvestila o izumu torej za delavca ne pomeni nujno boljšega položaja, saj trimesečni rok v tem primeru sploh ne začne teči. Poleg tega je lahko delavec za to opustitev tudi odgovoren, tako odškodninsko kot tudi delovnopravno. Pisno potrditilo delodajalca, da je obvestilo o izu-

mu prejel, je torej za delavca zelo pomembno. Izhajajoč iz vsega zgoraj navedenega ugotavljamo, da je v interesu obeh strank, tako delavca kot delodajalca, da je slednji o nastanku izuma obveščen in to čim prej. Za delavca je koristno, da je s tega vidika brez skrbi, da je svojo obveznost do delodajalca izpolnil, ter da natančno ve, v katerem časovnem obdobju z izumom ne sme razpolagati, pač pa mora počakati na odločitev delodajalca o prevzemu. V interesu delodajalca pa je, da obvestilo o izumu prejme čim prej, da si zagotovi – v primeru da je upravičen do pravic iz tega izuma – ustrezen položaj glede na svoje konkurente. Prav tako je zanj koristno, če natančno ve, kdaj je začel teči trimesečni rok za prevzem izuma.

V zvezi s tem se postavlja še vprašanje, ali ne bi kazalo v ZPILDR vnesti še določbe o posledicah, ki sledijo, če delavec dolžnost obvestila opusti. Menimo, da sprememba ZPILDR v tej smeri sicer ni nujna, saj je odškodninska in delovnoppravna odgovornost delavca v tem primeru podana že na podlagi delovnopravnih ter obligacijskih predpisov. Morebitna tovrstna določba v ZPILDR bi pomenila le podvajanje teh pravil in je tudi zato odveč. Poleg tega bi na to področje lahko vnesla zmedo, še posebej, če bi odstopala od načel in pravil, določenih v ZDR-1 in OZ in uveljavljenih tudi v sodni praksi. ZPILDR pa določa posledico za primere, ko delavec razpolaga s službenim izumom, čeprav tega ne bi smel (ker še ni potekel trimesečni rok). Po 3. odstavku 7. člena delavčevo razpolaganje z izumom, še preden se je delodajalec izjavil v rokih, ki so določeni z ZPILDR, nima pravnih učinkov v razmerju do delodajalca, če so z razpolaganjem prizadele njegove pravice.

Pri preučevanju učinkovitosti ZPILDR moramo preučiti še roke, ki jih zakon predpisuje v postopku prevzema izuma. Z vidika pravne varnosti je nujno, da so ti roki določeni tako, da so pravna razmerja med delavcem in delodajalcem v zvezi s službenim izumom čim prej »fiksirana«, jasna, nesporna. Zakonodajalec mora biti pri določitvi rokov pravičen v tem smislu, da upošteva interese obeh strank, tako delavca kot delodajalca. V postopku prevzema izuma gre najprej za rok za obvestilo delodajalca o nastanku izuma, ki mora biti dano čim prej, kar je pomembno predvsem zaradi pogoja novosti, ki je predpisan za pridobitev patenta. ZPILDR to ustrezno upošteva, saj določa, da mora to obvestilo biti dano brez odlašanja. Kot smo že povedali, je v interesu delavca tudi, da je to obvestilo dano čim prej. Naslednji rok je povezan s prevzemom izuma. Pri tem roku je za delodajalca nujno, da ima na voljo dovolj časa, da lahko ustrezno presodi pomen in vrednost izuma ter da se odloči, katere pravice na izumu bo sploh uveljavljal. Po drugi strani pa bo delavec želel v primeru, da delodajalec izuma ne bo prevzel, zanj čim prej najti drugega interesenta in mu izum čim prej

prodati oziroma zanj podeliti licenco. S tega vidika rok ne sme biti ne predolg ne prekratek. Menimo, da je trimesečni rok za prevzem izuma, za katerega se je odločil slovenski zakonodajalec, z vidika kompromisa med interesi delavca in delodajalca, ustrezen. Na podlagi primerjave ZPILDR z nemškimi ArbEG, ki je pri urejanju izumov v delovnem razmerju služil našemu zakonodajalcu za zgled (sedaj ArbNErfG), ugotavljamo, da je pri samem roku za prevzem ZPILDR celo nekoliko strožji od nemškega zakona, saj določa trimesečni rok in ne 4 mesečnega, kot ga je poznal ArbEG v različici, ki je bila veljavna ob snovanju in sprejemu ZPILDR. Trimesečni rok za prevzem izuma je torej primerljiv z roki v drugih evropskih državah – večina sicer določa štirimesečni rok, trimesečnega pa poleg Slovenije pozna, denimo, sosednja Italija. Rok, ki bi bil krajši od trimesečnega, pa bi bil, tako menimo, vendarle prekratek.¹

Postopek prevzema izuma je nemški zakonodajalec z novelo ArbEG bistveno spremenil. Velik vpliv na vsebino teh sprememb je imela študija, izvedena med nemškimi podjetji leta 1998, v kateri so bile kritike nemških gospodarstvenikov uperjene med drugim tudi v način prevzema izuma. Pri tem je podjetja najbolj motilo to, da je ob zamudi štirimesečnega roka za prevzem izuma ta ex lege pripadel delavcu-izumitelju (Trimborn 2009, 2–3). Izhajajoč iz tega je bil že leta 2001 pripravljen osnutek novele ArbEG, ki je bila sprejeta 31. 7. 2009, veljati pa začela 1. oktobra 2009. Novi ArbNErfG sicer še vedno določa, da mora delodajalec izum prevzeti (1. odstavek 6. člena), vendar šteje, da je delodajalec izum prevzel, če ga v 4 mesecih od prejema obvestila o izumu ni prepustil delavcu (2. odstavek 6. člena). Kot vidimo, je sedaj po ArbNErfG postopek ravno obrnjen: prej je moral delodajalec izum v 4 mesecih prevzeti, sicer je z izumom lahko delavec prosto razpolagal. Po noveli pa lahko delavec z izumom prosto razpolaga le v primeru, če mu ga delodajalec izrecno prepusti. Opustitev prevzema izuma torej sedaj za delodajalca nima več tako usodnih posledic, kot jih je imela pred 1. 10. 2009.

Če na ZPILDR pogledamo z vidika postopka prevzema izuma, se seveda vprašamo, ali bi glede na to, da se je naš zakonodajalec pri njegovem snovanju naslanjal prav na nemški zakon, kazalo postopek prevzema izuma spremeniti tudi pri nas. Pri tem ne smemo pozabiti, da je glede roka za vročitev pisne izjave o prevzemu naš zakon za delodajalce še nekoliko strožji kot nemški. Menimo, da bi bila takšna sprememba upravičena le na podlagi podatkov, iz katerih bi izhajalo, da s postopkom prevzema izuma po ZPILDR delodajalci niso zadovoljni. Žal pri nas za zdaj raziskave, ki bi to

1 Tak rok je poznal finski patentni zakon iz leta 1943 (3. odstavek 23. člena finskega Zakona o patentih 1943), ki pa je bil predmet številnih kritik (Trimborn 2009, 66) in je bil zato spremenjen.

ugotovila, še ni bilo, prav tako delodajalci niso izrazili nezadovoljstva z zakonsko ureditvijo prevzema izuma. Kot smo že zapisali, pa je po poteku trimesečnega roka delodajalec, če hoče ta izum vseeno pridobiti, v istem položaju kot tretje osebe, kar bi kazalo spremeniti tako, da se njegovi interesi tudi v tem primeru upoštevajo. Če smo zgoraj napisali, da ni argumentov za to, da bi morali postopek prevzema izuma spremeniti tako, kot so to storili v Nemčiji, pa bi z vidika uravnoteženosti interesov morali boljše (ustreznejše) poskrbeti za pravni položaj delodajalca v primerjavi s položajem tretjih oseb. Možnosti, ki se v tem primeru ponujajo, so odplačna pravica do uporabe izuma za potrebe izvajanja delodajalčeve dejavnosti ali pa prednostna pravica do odkupa (kot velja za proste izume).

ZPILDR je v primerjavi z nemškim ArbNErfG strožji tudi pri drugih rokih. V določbah o obvestilu o izumu recimo določa, da lahko delodajalec v primeru, da obvestilo ne vsebuje vseh zakonsko zahtevanih podatkov, v roku enega meseca od prejema tega obvestila od delavca zahteva, da to obvestilo dopolni. Nemški zakon daje delodajalcu za tovrstno zahtevo po dopolnitvi obvestila na voljo dvomesečni rok (3. odstavek 5. člena ArbNErfG). Z vidika učinkovitosti in hitrosti izpeljave postopkov po ZPILDR so kratki roki dobrodošli, saj je pri prevzemu izuma zelo pomembna hitra izpeljava postopkov, zato lahko rečemo, da je ZPILDR s tega vidika učinkovit. Obenem menimo, da ti roki niso prekratki v smislu, da bi onemogočali uveljavitev pravic.

Zakonodajalec je skušal interese delavca in delodajalca ustrezno uravnotežiti tudi skozi natančno izdelan sistem rokov za posamezna opravila, pri čemer ima nastop ali potek nekega roka tudi pomembne pravne učinke. Ti roki so naslednji: rok za obvestilo delodajalcu o nastanku izuma (nemudoma); rok za prevzem izuma (tri mesece); rok, v katerem lahko delodajalec zahteva dopolnitev obvestila o izumu (en mesec); rok za popoln prevzem izuma, ki ga je delodajalec samo omejeno prevzel (dva meseca); rok za vložitev patentne prijave (brez odlašanja); rok za izjavo delodajalca, s katero da delavcu na razpolago izum za države, v katerih izuma ni prijavil za patent (šest mesecev od vložitve patentne prijave v RS); rok za obvestilo o nameravani opustitvi patentne prijave oz. opustitvi plačevanja pristojbin za vzdrževanje patenta (tri mesece pred iztekom roka za plačilo pristojbine); rok za sklenitev pogodbe o nagradi delavcu za izum (tri mesece od prevzema izuma), rok za enostransko določitev in izplačilo nagrade za izum (trije meseci od podelitve patenta / trije meseci od začetka uporabe omejeno prevzetega izuma); ugovor zoper sklep o določitvi nagrade (en mesec od prejema sklepa); rok za pripoznavo delodajalca, da gre za prosti izum/za ugovor, da gre za prosti izum (dva meseca od prejema obvestila o prostem

izumu); rok za pisno ponudbo delodajalcu za odkup pravice do uporabe prostega izuma (pred začetkom uporabe); rok za sprejem ponudbe za odkup pravice do uporabe prostega izuma (dva meseca od prejema ponudbe); rok za sprožitev postopka zaradi nestrinjanja s ponujenimi pogoji odkupa pravice do uporabe prostega izuma (dva meseca od prejema ponudbe); rok za zahtevo visokošolskega zavoda za primeren delež na dohodkih od izuma, ki ga ustvarijo učitelji ali raziskovalci, ki je prost, zanje pa je dal zavod sredstva za raziskovalno delo (tri mesece po prejemu obvestila o nastanku izuma); rok za poravnavo pred poravnalnim svetom urada (trije meseci od trenutka, ko je bil sprožen poravnalni postopek).

Avtorska dela in izvedbe

Ker za imetništvo pravic iz avtorskih del, ustvarjenih v delovnem razmerju, nimamo posebnega zakona oziroma posebnih postopkovnih določb, tega poglavja nismo natančneje strukturirali na učinkovitost alokacije pravic *per se* in učinkovitost *postopkovnih* določb, kot smo to storili pri analizi učinkovitosti določb ZPILDR.

Kot smo že povedali uvodoma, je slovenska pravna ureditev imetništva pravic za avtorska dela, ustvarjena v delovnem razmerju, z vidika učinkovitosti problematična iz več razlogov. Največji problem vidimo v tem, da imetništvo avtorskih pravic v delovnem razmerju v ZASP ni urejeno dovolj jasno in natančno. Že Coasov teorem predlaga, naj pravo pospešuje pogajanja med strankama z nižanjem transakcijskih stroškov. Eden izmed načinov, kako lahko pravo to doseže, je, da opredeli lastninske pravice jasno in preprosto. Pogajanja o prenosu pravic so namreč lažja, ko so pravice jasne in nedvoumne (Cooter in Ulen 2005, 96). Sicer je Coase svoj teorem utemeljil na lastninski pravici, kar pa velja tudi za vse druge pravice (Zajc 2009b, 33). Govorimo o normativnem Coasovem teoremu, saj daje zakonodajalcu navodilo za oblikovanje prava. Za učinkovito delovanje sistema pravic intelektualne lastnine mora biti imetništvo teh pravic najprej natančno definirano, nato pa tudi podeljeno določenemu subjektu. Ta »podelitev« oziroma alokacija mora biti takšna, da zagotavlja menjavo pravic s čim manjšimi transakcijskimi stroški (Posner 2007, 76). Če subjekti niso prepričani o obstoju pravice oz. o tem, ali in v kakšnem obsegu jim neka pravica sploh pripada, pride do situacije, ko se tveganje menjave tako poveča, da se menjava večina subjektov odreče, kar pa ni učinkovito, saj v tem primeru pravica ne bo končala pri stranki, ki jo najvišje ceni. Slovenski zakonodajalec omenjenega namena normativnega posega (jasna določitev pravic, omogočanje transakcij s čim nižjimi transakcijskimi stroški) v ZASP ne izpolnjuje oziroma ga ne izpolnjuje dovolj učinkovito. Največjo oviro pri tem predstavlja

cessio legis po 101. členu ZASP, ki je predviden za deset let od dokončanja dela, to pa zato, ker ni vedno jasno, kdaj nastopi ta trenutek »dokončanja«. V praksi je ugotavljanje trenutka dokončanja dela lahko zapleteno in odvisno od okoliščin vsakega posameznega primera, zato bo prehod imetništva pravic iz takšnega avtorskega dela v veliko primerih negotov in sporen. Pri tem bo delodajalec pri ugotavljanju trenutka dokončanja dela skušal doseči takšno razlago dejanskih okoliščin, da bo njegovo imetništvo pravic na tem delu trajalo kar najdlje v prihodnost, delavec pa ravno obratno. Pravkar povedano pa je v nasprotju s potrebo po jasni in natančni ureditvi pravic, ki jo normativna ekonomska teorija tako poudarja. Pri tem pa ne moremo mimo dejstva, da je ureditev po 101. členu ZASP dispozitivna, saj zakon pravi »če ni s pogodbo drugače določeno«. V nadaljevanju bomo zato preučili, ali določilo o dispozitivnem pogodbenem urejanju avtorskih in drugih pravic avtorja v delovnem razmerju morda vendarle pomeni večjo učinkovitost.

Ekonomsko teorija prava razume pogodbeno urejanje razmerij kot temeljno institucijo pravne in tudi ekonomske interakcije (Masten 2000, 37). Pogodbeno urejanje imetništva pravic je z vidika ekonomske učinkovitosti najustreznejše, saj so po menjavi pravice razdeljene tako, da prinašajo največje možne donose (Medema in Zerbe 2000, 876). Če poenostavimo: pogodba pomeni, da sta se stranki strinjali, do strinjanja pa pride le, ko obe maksimirata svojo korist. Pravkar navedeno pa velja le ob ničtih oziroma dovolj nizkih transakcijskih stroških. Ker ti v praksi niso nikoli enaki nič, kar je trdil že Coase (1960, 15), teorija (Thaler 1980; Kahneman, Knetsch in Thaler 1990, 1253) pa je to dodatno utemeljila še z učinkom imetništva (angl. *endowment effect*), s tega vidika dispozitivnost določb 101. člena ZASP ne pomeni, da bo pravica pristala pri stranki, ki jo najbolj ceni. Teoretično gledano bi lahko dejali, da učinek imetništva na transakcijo pravic ne more vplivati, če se delodajalec in delavec o prenosu materialnih avtorskih pravic na delih iz delovnega razmerja dogovorita *ex ante*. V takem primeru namreč avtorsko delo sploh še ni nastalo in zatorej učinka imetništva (še) ni. Vendar pa bo tudi v tem primeru pogajanje le redko kdaj učinkovito, saj bo delodajalec običajno poskušal doseči z delavcem takšen dogovor, ki mu najbolj ustreza, zaradi delavčeve želje po zaposlitvi pa mu bo to najbrž tudi uspelo (delodajalec bo prenos pravic dejansko izsilil, saj se bo bodoči delavec v želji, da dobi službo, strinjal z marsičem, s čemer se kasneje morda ne bi). Učinkovitost takih *ex ante* pogodbenih dogovorov je z vidika Coasovega teorema zato vprašljiva, saj v pogajanjih obstaja element strateškega obnašanja (Veljanovski 1982), zaradi česar pravica ne bo pristala pri stranki, ki jo najbolj ceni. Poleg tega pa je Coase opozoril, da njegov teorem

velja le ob predpostavki, da so pravice strank jasno določene (Hertog 2000, 230), v primeru avtorskega dela iz delovnega razmerja pa temu ni tako (zaradi problema trenutka prenosa, pa tudi zaradi nekaterih drugih problemov ureditve v ZASP, kar obravnavamo v nadaljevanju). Regulacija je torej v primeru avtorskega dela iz delovnega razmerja boljša rešitev kot pogajanja med strankama, kar nasploh velja za vse primere, ko transakcijski stroški niso enaki nič (Hertog 2000, 235).

Pri odločanju o tem, kako (pri kom) alocirati imetništvo materialnih avtorskih pravic med delavcem in delodajalcem, bi se moral zakonodajalec, če bi pri tem izhajal iz ekonomske analize prava, vprašati, katera regulatorna ureditev proizvaja najnižje transakcijske stroške (normativni Coasov teorem) oziroma katera stranka pravico najbolj ceni (normativni Hobbsov teorem). V primeru izvedb iz delovnega razmerja, kjer se izvajalci, zaposleni predvsem v kulturnih organizacijah, ukvarjajo s posredovanjem kulturnih dobrin, kar praviloma vključuje večje število izvajalcev (ZASP govori o skupini izvajalcev, prim. 120. in 121. člen ZASP), je z vidika transakcijskih stroškov bolj učinkovita alokacija materialnih avtorskih pravic pri delodajalcu (sicer bo treba prenos urediti z vsakim izvajalcem posebej). Izhajajoč iz tega je določba 126. člena ZASP, ki delavcu-izvajalcu in delojemalcu pušča popolnoma proste roke, da medsebojna razmerja uredita s kolektivno ali drugo pogodbo, ekonomsko neučinkovita. Prvič, z vidika manjših transakcijskih stroškov bi bila boljša ureditev, po kateri bi materialne avtorske pravice pripadle delodajalcu (ta je samo eden, na drugi strani pa je več imetnikov pravic). Drugič, v primeru neobstoja relevantnih določb v kolektivni ali drugi pogodbi je imetništvo pravic nejasno, saj se ga lahko ugotovi šele s smiselno uporabo določb iz splošnega dela avtorskega prava, to je določb o domnevi glede obsega prenosa po 75. členu ZASP in posledicah pomanjkanja obličnosti po 80. členu ZASP. Tretjič, v primeru pogodbenega urejanja bo učinkovitost alokacije pravic odvisna od umetniškega statusa vsakega posameznega izvajalca. Kadar bo šlo za sklepanje pogodbe o zaposlitvi, bo delodajalec najbrž dosegel alokacijo pravic pri njem, v primeru drugih pogodb pa je to odvisno od vrste okoliščin.

Kadar ne gre za izvedbe iz delovnega razmerja, pač pa za avtorska dela, je z vidika transakcijskih stroškov najučinkovitejša ureditev, po kateri so materialne avtorske pravice pri delodajalcu. Sklepanje pogodb bo v tem primeru zaradi učinka imetništva lažje, kot če so te pravice alocirane pri delavcu – avtorju. Z vidika učinkovitosti gre torej pritrđiti ex lege prenosu pravic na delodajalca. Enako velja pritrđiti tudi dikciji 101. člena ZASP, ki ureja ex lege prenos vseh materialnih pravic in drugih pravic avtorja, kar teorija (van Houweling 2010, 561) označuje kot šopek pravic (angl. *copyright*

bundle). S tem, ko ZASP vse materialne pravice združuje pri delodajalcu, se pravzaprav izogne transakcijskim stroškom, ki nastanejo, kadar pravice pripadajo več osebam.

Z vidika ekonomske analize prava problem 101. člena ZASP torej ni v določbi o ex lege desetletnem prenosu pravic na delodajalca, pač pa v tem, da zakon ta ex lege prenos veže na trenutek dokončanja dela, ki je nejasen oziroma ga je težko ugotoviti. Poleg tega pa je nejasno tudi, v kakšnem obsegu delodajalcu tako prenesena pravica sploh pripada. ZASP namreč ne vsebuje domneve o neomejenosti prenosa, zato se postavlja vprašanje teritorialnosti prenosa, pa tudi možnosti nadaljnjega prenosa teh avtorskih del. S tega vidika je ureditev za računalniške programe, kolektivna dela in baze podatkov ustrežnejša. Določba 101. člena ZASP je sicer mogoče ustrezno interpretirati: menimo, da gre za teritorialno neomejen prenos in da delodajalec lahko pridobljene pravice prenaša naprej na tretje osebe (o tem smo podrobno pisali v 3. poglavju). Vendar je to le interpretacija, dejstvo, da 101. člen ZASP potrebuje interpretacijo pa pomeni, da pravilo ni jasno določeno. Določba 101. člena ZASP je neučinkovita tudi zato, ker delodajalcu onemogoča učinkovito upravljanje pravic, saj mora vse licence omejiti na deset let. Komercializacija avtorskih del je v primerih, ko je v praksi običajen časovno neomejen prenos, otežena. Naslednji problem, ki je morda nekoliko specifičen za tiste dejavnosti, v katerih nastaja veliko avtorskih del (npr. na univerzah, časopisnih hišah ipd.), pa je v tem, da bo delodajalec moral po 10 letih zahtevati ponovni prenos pravic za vsako avtorsko delo posebej. Stranki delovnega razmerja omenjene negotovosti oziroma nejasnosti sicer lahko v naprej odpravita s sklenitvijo medsebojne pogodbe, saj gre pri 101. členu ZASP za dispozitivno zakonsko določbo. Vendar je v praksi primerov, v katerih bi stranke to možnost izkoristile in alokacijo pravic uredile drugače, zelo malo (tako tudi Trampuž 1997e, 230). Poleg tega je vprašljiva učinkovitost take pogodbe z vidika Coasovega teorema (kar smo že omenili). Nedvomno je, da je zakonodajalec v 101. členu ZASP želel postaviti sistem, v katerem bi bil položaj delodajalca jasen in nedvoumen in ki bi mu omogočil ustrezno eksploatacijo avtorskih del, ustvarjenih v delovnem razmerju, vendar mu to ni uspelo. Zato menimo, da je pravna ureditev imetništva pravic iz stvaritev, ustvarjenih v delovnem razmerju, neučinkovita. Še več – menimo, da zaradi omenjenih problemov povzroča dodatne napetosti med delavcem in delodajalcem. Z vidika alokacije pravic pa ugotavljamo, da je končna alokacija materialnih avtorskih pravic pri delodajalcu bolj učinkovita, kot če bi bile te pravice alocirane pri delavcu. V slednjem primeru bi bile transakcije zaradi močnejšega učinka imetništva (Buccafiscio in Springman (2011) govorita o učinku kreativnosti) manj in-

tenzivne oziroma bi jih bilo manj. Učinek kreativnosti povzroča torej višje transakcijske stroške kot učinek imetništva. Izjemo od trditve, da je z vidika alokacije pravic učinkoviteje, če so te pravice alocirane pri delodajalcu, morda predstavljajo le avtorska dela na univerzah, pri katerih obstajajo posebnosti, ki omogočajo tudi drugačne zaključke.² Razen tega pa ne moremo trditi, da alokacija imetništva materialnih avtorskih pravic ni učinkovita sama po sebi – vendarle so pravice alocirane pri delodajalcu, po desetih letih je urejena prisilna licenca, kar zmanjšuje transakcijske stroške na podoben način kot smo zapisali za *ex lege* prenos po ZPILDR – neučinkovit je le način, kako je izpeljana. Vse to pa lahko negativno vpliva na širjenje kulturnih dobrin, širjenje znanstvenih besedil, diseminacijo znanja ipd. Izhajajoč iz tega ni vprašljiva samo učinkovitost imetništva pravic po ZASP, pač pa je lahko vprašljiva tudi spodbudnost tovrstne zakonske ureditve.

Tako kot pri analizi učinkovitosti določb ZPILDR je tudi učinkovitost določb ZASP o imetništvu pravic iz avtorskega dela odvisna od odgovora na vprašanje, ali zakon v praksi učinkuje tako, da izpolnjuje namene in cilje, ki so vodili zakonodajalca pri njegovem sprejemu. V obrazložitvi predloga ZASP³ je zapisano, da je namen zakonskih določb »poiskati ravnotežje med delojemalcem, ki je ustvaril delo (po načelu avtorstva avtorska pravica vedno najprej nastane pri njem) in delodajalcem, ki avtorju za to daje plačo ...«. Izhajajoč iz splošnih ciljev zakona lahko ugotovimo, da je splošni namen ZASP, kar velja tudi za relevantne določbe glede avtorskega ustvarjanja v delovnem razmerju, pospešiti in podpreti kulturno in drugo ustvarjanje. Spodbujanje avtorskega ustvarjanja v delovnem razmerju je, tako kot to velja za ustvarjanje izumov, povezano z imetništvom materialnih avtorskih pravic in drugih pravic avtorja v teh delih. Bently in Sherman (2004, 123) v zvezi z obstoječim režimom imetništva avtorskih pravic

- 2 Za profesorje in raziskovalce na univerzah se namreč postavlja vprašanje vpliva učinka kreativnosti na (domnevno neučinkovito) prenosljivost pravic. Pri morebitnem prenosu avtorskih pravic iz del, ki jih ustvarijo profesorji in raziskovalci (pod predpostavko, da bi zakon imetništvo alociral pri njih) za slednje ni pomembna le vrednost (zaslužek), ki ga s tem dosežejo, pač pa so za prenos zainteresirani tudi zaradi obstoječega sistema napredovanja po habilitacijskih merilih, kjer se vsaka objava točkjuje. Za razliko od drugih (»neuniverzitetnih«) delavcev – avtorjev je za profesorje in raziskovalce značilno prav to, da so za prenosljivost pravic zainteresirani tudi iz drugih razlogov in pri odločanju o tem upoštevajo tudi učinke npr. objave nekega znanstvenega besedila pri ugledni mednarodni založbi, ki bo njenemu avtorju pomenila možnost imenovanja v višji naziv, večjo težo pri pridobivanju raziskovalnih projektov ipd. Če poenostavim: profesorji in raziskovalci na univerzah se pri transakcijah teh pravic, če bi bile z zakonodajo alocirane pri njih, ne bi odločali le na podlagi tega, koliko bodo s takšno transakcijo zaslužili. Zato je učinek kreativnosti na prenosljivost teh pravic pri avtorskih delih na univerzah vprašljiv oziroma je lahko omiljen z željo po čim večji diseminaciji teh del. Učinek imetništva in kreativnosti v zvezi z avtorskimi deli na univerzah z vidika omenjenih specifik v teoriji doslej še ni bil deležen pozornosti, si ga pa prav gotovo zasluži.
- 3 Poročevalec DZ, št. 21/1994, 62.

v delovnem razmerju menita, da z dodelitvijo tega imetništva delodajalcu pravo ne nudi dovolj spodbud avtorjem za ustvarjanje, prav tako ta režim (tako Bently in Sherman) ne upošteva avtorjeve naravnopravne pravice, ki jo ima nad stvaritvami svojega intelekta. Navajata še, da se na ta način zakonodaja bistveno oddaljuje od najpomembnejših osnov avtorskega prava. Vendar pa raziskave kažejo drugače. Tushnet (2009, 521), Barron (2010, 7 in 15) in Rosenthal Kwall (2006) dokazujejo, da spodbuda za ustvarjanje avtorskih del ni le v (bodoči) izključni pravici. Tudi Schreier (2001) ugotavlja, da so od ekstrinističnih motivov, kamor spadajo denarne nagrade, pomembnejši notranji oziroma intrinistični motivi, kot so ustvarjalni nemir, želja po koristnem doprinosu družbi, želja po delitvi znanja z drugimi, želja po oblikovanju intelektualne debate ipd. S tega vidika alokacija imetništva pravic pri delodajalcu ne deluje nespodbudno: če ZASP ne bi vseboval težav v zvezi z jasno določitvijo pravic, bi lahko zapisali celo, da njegove določbe glede imetništva pravic delujejo tako v smeri večje avtorske produkcije kot tudi da so ekonomsko učinkovite. Menimo torej, da bi bila v zvezi z avtorskimi deli v delovnem razmerju ustrežnejša ureditev, po kateri bi zakon sicer še vedno predvideval *ex lege* prenos, ki pa naj traja ves čas avtorskopравnega varstva.

Nov videz izdelka

Kot smo že zapisali na več mestih, se nov videz izdelka lahko varuje z avtorsko pravico po ZASP ali z modelom po ZIL-1. V prvem primeru glede učinkovitosti ureditve alokacije pravic velja enako, kot smo zgoraj zapisali za avtorska dela. V drugem primeru, ko gre za model, pa moramo najprej ugotoviti, da ZIL imetništva pravic iz videza izdelka, ustvarjenega v delovnem razmerju, ne ureja. Ureja pa imetništvo teh pravic Uredba 6/2002 o modelih EU, ki glede imetništva pravic iz modela EU daje prednost dogovoru med delavcem in delodajalcem, če takega dogovora ni, pa nacionalni ureditvi. Šele če dogovora ni in če nacionalna zakonodaja ne določa ničesar, se te pravice prenesejo na delodajalca.

Najprej lahko ugotovimo, da po Uredbi 6/2002 pravice iz modela EU originarno nastanejo pri delavcu (Uredba 6/2002 v 14. členu določa *pre-nos* pravic na delodajalca); ureditev torej upošteva osebnostno-pravni vidik pravic intelektualne lastnine, kar je tudi sicer značilno za evropsko zakonodajo, ki ureja ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju. Uredba 6/2002 nato daje prednost pogodbenemu dogovarjanju glede imetništva pravic iz modela EU (14. člen Uredbe). Kot smo že zapisali, za dosego učinkovitosti prvotna alokacija sploh ni pomembna, kadar se stranki (delavec in delodajalec) o prenosu teh pravic uspešno pogajata. Pri pogodbenem do-

govarjanju med delavcem in delodajalcem pa bo originalna alokacija pravic pri delavcu zaradi učinka imetništva in učinka kreativnosti v večini primerov ostala pri delavcu, torej tam, kjer je bila originalno alocirana. Ob predpostavki, da je učinkoviteje, če je imetnik pravic iz modela EU delodajalec (ker lažje poskrbi za njihovo zaščito in komercializacijo), prvotna alokacija pravic po Uredbi 6/2002 dejansko povišuje transakcijske stroške pogodbenega dogovarjanja. Pogodbena ureditev imetništva je namreč učinkovitejša ob predpostavki, če transakcijskih stroškov ni ali pa so zelo nizki, ker v takem primeru pravice ne glede na prvotno porazdelitev pristanejo pri tistem subjektu, ki jih bo najučinkoviteje uporabljal (Coasov teorem). Uredba 6/2002 zato s prvotno alokacijo pravic pri delavcu ne pospešuje pogajanj, pač pa jih, ravno nasprotno, zavira. Z vidika normativne ekonomske analize prava bi moral zakonodajalec ta učinek izničiti tako, da te pravice prvotno alocira pri delodajalcu ali pa poskrbi za njihov čim lažji prenos. To je z uredbo 6/2002 tudi urejeno. Uredba 6/2002 negativne učinke te prvotne alokacije izničuje (popravlja, sanira) s tem, ko ob odsotnosti dogovora (ki je iz zgoraj navedenih razlogov malo verjeten) določa, da pravica do modela EU pripada delodajalcu. S to določbo Uredba 6/2002 dejansko zmanjšuje transakcijske stroške prenosa oziroma poskrbi za lažjo »prenosljivost«¹ teh pravic, kar je skladno s Coasovim teoremom. V realnem življenju pa je seveda možno, da stranka, ki pravico najbolj ceni, ni delodajalec, pač pa delavec. V tem primeru je za učinkovitost poskrbljeno z dispozitivnostjo določbe o imetništvu delodajalca. Delodajalec, ki teh pravic ne ceni (zanj imajo manjšo vrednot kot za delavca), jih bo prepustil delavcu.

V zvezi z učinkovitostjo alokacije pravic iz novega videza izdelkov velja opozoriti še na problem, ki izhaja iz dejstva, da se nov videz izdelkov lahko varuje tako z avtorsko pravico kot z modelom. Glede imetništva pravic iz novega videza se torej lahko uporabi tako ZASP kot tudi Uredba 6/2002 (kadar je nov videz izdelka zavarovan z modelom EU). V obeh primerih imamo opravka z dispozitivno normativno ureditvijo, saj ima pogodba med strankama prednost tako v primeru, ko za določitev imetništva uporabimo ZASP, kot tudi, če se glede tega ravnamo po Uredbi 6/2002. Pogajanje med strankama bo uspešno ob predpostavki nizkih ali neobstoječih transakcijskih stroškov. Če transakcijski stroški niso nizki, pa je režim varstva, kadar glede alokacije pravic uporabimo Uredbo 6/2002, različen od režima, kadar uporabimo ZASP. V prvem primeru moramo najprej ugotoviti, da se Uredba 6/2002 sklicuje na uporabo nacionalne zakonodaje, pri čemer se pojavlja vprašanje, katere zakonodaje: tiste, ki se nanaša na model kot pravico industrijske lastnine ali tiste, ki se nanaša na avtorsko pravico. Če za ugotavljanje imetništva pravic iz novega videza izdel-

kov uporabimo določbe ZIL-1, ugotovimo, da ZIL-1 o tem molči, zato pride po Uredbi 6/2002 do prenosa teh pravic na delodajalca (14. člen Uredbe 6/2002). Če za ugotavljanje pravic iz novega videza izdelkov uporabimo določbe ZASP, ugotovimo, da se pravica prenese na delodajalca le za deset let od dokončanja dela, po desetih letih pa lahko delodajalec uveljavi prisilno licenco, ob plačilu primerne nadomestila, pri čemer se postavlja vprašanje teritorialnosti tega prenosa kot možnosti nadaljnjega prenosa te pravice (velja enako, kar smo zapisali glede imetništva pravic iz avtorskih del v delovnem razmerju). Uporaba ZASP oziroma Uredbe 6/2002 ima torej zelo različne pravne posledice, pri čemer gre za isti rezultat ustvarjalnosti oziroma inovativnosti v delovnem razmerju. Ta ureditev je zaradi opisanih nejasnosti tudi v nasprotju z normativnim Coasovim teoremom, po katerem je treba pravo oblikovati tako, da odstrani ovire za zasebne dogovore (Coater in Ulen 2005, 96). Na podlagi navedenega ugotavljamo, da je alokacija imetništva pravic iz novega videza izdelkov v slovenski zakonodaji urejena neučinkovito.

Nove sorte rastlin

Alokacija pravic iz novih sort rastlin je urejena tako, da se za imetništvo žlahtniteljske pravice smiselno uporabljajo določbe ZPILDR. Z vidika ekonomske analize prava je takšna pravna ureditev neučinkovita oz. v nasprotju s Coasovim normativnim teoremom, saj se glede smiselne uporabe ZPILDR postavljata dve pomembni dilemi. Prva se nanaša na konkretno izvedbo prenosa pravic z delavca na delodajalca. Postavlja se vprašanje, ali je te pravice treba prenesti s pisno pogodbo, kot to določa ZVNSR v 40. členu, ali nastopi prenos vseh pravic že z vročitvijo pisne prevzemne izjave (smiselna uporaba ZPILDR)? Drugi problem je v tem, da je kumulacija varstva z nacionalno in enotno (EU) pravico prepovedana, tako da se v primeru, ko delodajalec v prevzemni izjavi glede tega ne zapiše ničesar določnejšega⁴ postavlja vprašanje, katero pravico uveljavlja. Skratka, normativna ureditev imetništva pravic iz novih sort rastlin ovira zasebne dogovore, saj pravic ne opredeljuje jasno in je iz tega razloga neučinkovita.

Topografije polprevodniških vezij

Imetništvo pravic iz topografij polprevodniških vezij je po ZVTPPV originarno alocirano pri delodajalcu, razen kadar se stranki s pogodbo ne dogovorita kaj drugega. Z vidika učinkovitosti lahko rečemo, da gre za ustrezno alokacijo pravic, saj lahko delodajalec te rezultate inovativnosti učinkovi-

4 Najbrž se bo to pogosto dogajalo, saj gre za take specifike, ki zahtevajo poglobljeno poznavanje pravne ureditve na tem področju

teje komercializira kot delavec, če pa jih delavec vrednoti višje od delodajalca, je z zakonom dana prednost pogodbenemu urejanju. Zakonodaja na tem področju ne deluje zaviralno, pravice so jasno definirane, zakonodaja tudi z določitvijo alokacije ne povzroča dodatnih (visokih) transakcijskih stroškov. Kljub vsemu je treba opozoriti na določbo ZVTPPV, ki v zvezi z imetništvom pravic napotuje na urejanje tega vprašanja v pogodbi o zaposlitvi, pri čemer se lahko pojavi vprašanje veljavnosti pogodbenega dogovora v okviru katere druge pogodbe. Ko bo sodna praksa o tem zavzela trdno stališče, bo ta pomislek odpadel.

Nagrade za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju

Iskanje ravnotežja med pravičnostjo in učinkovitostjo pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju se morda najlepše izraža prav v sistemu nagrajevanja delavcev za rezultate te ustvarjalnosti in inovativnosti. Kot smo že zapisali, teoretiki poudarjajo različne vidike nagrajevanja, pri čemer se je v preteklosti pozornost namenjala predvsem pravičnosti nagrajevanja. Če že mora biti delavec prikrajšan za imetništvo pravic iz inovacij v delovnem razmerju, potem pravičnost (Boonin 1989) zahteva, da je vsaj udeležen pri koristih, ki jih te inovacije prinašajo delodajalcu. Nagrajevanje naj bi bilo pravično tudi zato, ker je delavec s svojo inovacijo družbi doprinesel nekaj koristnega (Cherensky 1993). Po drugi strani pa nagrada ne bi bila potrebna, če bi imetništvo nad pravicami iz inovacij in drugih intelektualnih stvaritev obdržal delavec; v tem primeru bi bil za svoj trud oz. intelektualni napor nagrajen že s patentom, modelom, avtorsko pravico ipd.

Spodbude za ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju so lahko ekonomske (predvsem gre za imetništvo pravic intelektualne lastnine in pravico delavca do nagrade) ali drugačne, neekonomske (npr. priznanje avtorstva, pravica do navedbe izumitelja, notranji motivi za ustvarjalne kot npr. radovednost, ustvarjalni nemir, želja po dokazovanju).⁵ Pravna ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju nagrado razume predvsem v smislu ekonomske nagrade. V večini zakonodaj je nagrada denarna vrednost, ki jo mora delodajalec izplačati delavcu kot avtorju, izumitelju. Ta način razumevanja nagrade prevladuje tudi v ekonomski teoriji o sistemih nagrajevanja delavcev, katere temeljne ugotovitve obravnavamo v nadaljevanju.

Preden preidemo na vsebinsko obravnavo vprašanj učinkovitosti nagrajevanja za ustvarjalnost in inovativnost v delovnem razmerju, naj poudarimo, da ni namen tega besedila v podrobni analizi teorij nagrajeva-

5 Več o tem glej v Towse 2010; Frey in Jegen 2001.

nja, zato smo temeljna spoznanja s področja ekonomije in vedenjskih znanosti navedli le toliko, kolikor je to nujno za ovrednotenje pravne ureditve nagrajevanja ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju z vidika njene učinkovitosti.

Nagrajevanje inovativnosti v delovnem razmerju je pri preučevanju učinkovitosti pravne ureditve tega vprašanja pomembno zato, ker je inovativnost podjetij močno odvisna od motivov njihovih znanstvenikov, inženirjev, avtorjev ipd. za ustvarjanje in inoviranje (Cohen 2010, 196). Če posplošimo, lahko rečemo, da različni ekonomski modeli nagrajevanja delavcev predpostavljajo, da večji delovni rezultati zahtevajo večji napor delavcev in da je to nekako povezano z nepripravljenostjo delavcev na te napore, pri čemer uvedba nagrajevanja to nepripravljenost spremeni v pripravljenost oz. v zavzetost (Baker, Jensen in Murphy 1988, 1). Že Schumpeter je opozoril na pomembno vlogo različnih motivov za podjetništvo in inovativnost (Cohen 2010, 196). Povečano zanimanje za kreativnost in inovativnost delavcev datira v osemdeseta leta prejšnjega stoletja, z avtorji, kot so Amabile (1983, 1988), Frese, Teng in Wijnen (1999) in van de Ven et al. (1999). Kljub temu pa lahko ugotovimo, da je o individualnih motivih in spodbudah za inoviranje, kakor tudi nasploh o lastnostih zaposlenih v raziskovalno-razvojnih dejavnostih, službah in industrijah bolj malo znanega (Cohen 2010, 196). Teorija (Griliches 1957; Arrow 1959; Teece 2010) se je glede determinant ustvarjalnosti in inovativnosti namreč posvečala predvsem determinantam inovativnosti na ravni podjetij, ne pa na ravni posameznikov. V zadnjih nekaj letih se ta trend obrača. Predvsem so najnovejše raziskave o povezanosti med finančnimi nagradami inovatorjev (ekonomskimi spodbudami) in njihovo zavzetostjo za ustvarjanje in inoviranje pod vprašaj postavile doslej obstoječe domneve o močni povezanosti inovacijskega napora delavcev z obljubo finančne nagrade. Ta teoretična spoznanja (Buccafusco in Springman 2011, 8; Sauerermann in Cohen 2010; Rosenthal Kwall 2006) govorijo o tem, da je ustvarjalnosti in inovativnost nasploh, pa tudi inovativnost v delovnem razmerju, odvisna predvsem od notranjih motivov (vzgibov) za inoviranje. Priznani avtorji, kot so Gagne in Deci 2005; Towse 2010; Amabile 1997; Deci, Cornell in Ryan 1989 med temi t. i. instrinstičnimi oz. notranjimi motivi (angl. *intrinsic motives*) omenjajo: raziskovalno radovednost; željo dokazati, da je nekaj možno; intelektualni izziv; sam obstoj problema, ki kliče po rešitvi, priznanje avtorstva oz. izumiteljstva ipd. Leta 2008 sta Sauerermann in Cohen (2010, 2135–8) v obsežni in poglobljeni raziskavi med ameriškimi znanstveniki in raziskovalci ugotovila, da raziskovalce pri inovativnosti žene predvsem močna želja za intelektualnim naporom. Tudi Colston in Galloway (2010, 48) navaja-

ta, da obljuba finančne nagrade sploh ni vzrok oziroma ne predstavlja pomembnega motiva za inovativni napor, saj delavci ustvarjajo in inovirajo tudi, ko nagrad ni. Izhajajoč iz vseh teh ugotovitev se seveda postavlja vprašanje spodbudnosti denarnih nagrad za inovacije v delovnem razmerju, njihovega namena (funkcije) in učinkovitosti. Z vidika normativnega urejanja so alarmantne predvsem ugotovitve, da obljuba finančne nagrade na inovativnost delavcev ne deluje spodbudno, pač pa ravno nasprotno – zaviralno (Harhoff in Hoisl 2007, 1144), kar velja tudi nasploh za sisteme nagrajevanja. Teoretiki (Gilbert 1988; Despres in Hiltrop 1995) vzroke za takšno stanje vidijo v tem, da tradicionalni sistemi nagrajevanja spodbujajo individualnost in specializacijo, medtem ko so inovacije predvsem rezultat timskega dela, fleksibilnosti in povezovanja različnih znanj. Poleg tega so sistemi nagrajevanja običajno oblikovani glede na to, kako jih razumejo in vidijo managerji, ne pa glede na značilnosti in potrebe delavcev – ustvarjalcev, kot so potreba po visoki stopnji avtonomije (Rosenbaum 1991), želja po priznanju kolegov, želja znanstvene potrditve (Freedman 1988), zadovoljstvo s svojimi dosežki (Bandura 1991, 257). Iz raziskav tudi izhaja, da delavci – izumitelji nagrade za inovativnost večinoma dojemajo kot prenizke (Harhoff in Hoisl 2007, 1144). Nazadnje teorija omenja še, da so sistemi nagrajevanja neučinkoviti zaradi pomanjkanja komunikacije med managementom in delavci, ki so pri interpretaciji ciljev in namenov nagrajevanja običajno prepuščeni sami sebi (Despres in Hiltrop 1995, 18) in ker ne vključujejo različnih oblik in načinov nagrajevanja (Chapman in Kelliher 2011).

Po drugi strani pa je treba povedati, da delavci – ustvarjalci in izumitelji, na zakonsko obveznost delodajalca, da delavca za inovacijo denarno nagradi, gledajo pozitivno, predvsem zaradi zanje ugodnega finančnega učinka te določbe (Harhoff in Hoisl 2007, 1144). Pozitivni učinki zakonsko obveznega denarnega nagrajevanja izumov naj bi bili tudi v tem, da ta ureditev povečuje pravno varnost (Merges 1999) in da je pravična (Boonin 1989, Cherenksy 1993).

Menimo, da med večje probleme pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju spada to, da zakonodaja obvezuje delodajalca k motiviranju delavcev z ekstrinzičnimi (zunanjsimi) motivi, kamor spada denarno nagrajevanje, medtem ko teorija (Buccafusco in Springman 2011, 8; Sauermann in Cohen 2010; Harhoff in Hoisl 2007, 144; Rosenthal Kwall 2006) ugotavlja, da ti motivi nimajo vpliva na inovacijske napore delavcev, še več, denarne nagrade negativno vplivajo na motivacijo delavcev za ustvarjanje inovacij. Sistemi nagrajevanja bi se, upoštevajoč ta dognanja, morali spremeniti iz objektivnih in racionalnih v subjektivne in tenkočutne; Despres in Hiltrop (1995, 20) govorita o »soft-performance me-

asures«. Izhajajoč iz tega bi bilo treba razmisliti o obveznosti denarnega nagrajevanja⁶ in o tem, s kakšnim normativnim posegom bi bilo to nagrajevanje najboljše urediti (heteronomno ali avtonomno normiranje). Kar se tiče prvega vprašanja menimo, da je normativno urejanje obveznega denarnega nagrajevanja na ravni kogentnih zakonskih določb neprimerno. Prvič, vsak normativni poseg pomeni fiksiranje, »zamrznitev« nekega stanja, na spremembe, ki so del življenja, pa zakonodajalec vedno odreagira z določenim časovnim zamikom. Drugič, motivi za ustvarjanje in inoviranje so zelo različni od delavca do delavca, zato je z zakonodajo težko urediti nek splošno veljaven, učinkovit, subjektiven in »mehak« sistem nagrajevanja. Menimo, da je s tega vidika bolj kot normativni poseg zakonodajalca primerno avtonomno urejanje, predvsem se nam zdijo primerne kolektivne pogodbe na ravni delodajalca. Kolektivna pogajanja so bolj učinkovit način za doseganje cilja »individualizacije« in »subjektivizacije« teh nagrad, saj bodo pri oblikovanju nagrad sodelovali delavci. Z vidika učinkovitosti je ta vidik zelo pomemben, saj delodajalec prek tega sodelovanja lažje oblikuje takšen sistem nagrajevanja, ki bo nagrade približal delavcem oziroma upošteval njihove intrinistične motive. Ta rešitev (reguliranje nagrad s kolektivnimi pogodbami na ravni delodajalca) je lahko tudi odgovor na zgoraj opisane kritike, da so trenutno nagrade oblikovane po meri managerjev in ne po meri delavcev. Tudi kolektivne pogodbe na ravni panoge so iz istih razlogov lahko bolj učinkovite kot pa zakon. Kljub vsem argumentom, ki govorijo proti obveznemu denarnemu nagrajevanju pa menimo, da je treba obvezno denarno nagrajevanje obdržati, vendar iz povsem drugačnih razlogov kot do sedaj. Verjamemo namreč, da imajo denarne nagrade neko drugo funkcijo, ki v dosedanjih razpravah sploh ni bila deležna pozornosti. Najpomembnejšo funkcijo denarnih nagrad vidimo v njihovem spodbujanju tega, da delavci inovacije sploh prijavijo (razkrijejo) delodajalcu. Vsaka inovacija ali kakšna druga intelektualna stvaritev je namreč varno »spravljena v delavčevi glavi«, dokler se sam ne odloči, da jo bo objavil. Denarna nagrada je lahko z vidika delavca tista spodbuda, zaradi katere se bo odločil za prijavo tega rezultata delodajalcu. Izhajajoč iz tega menimo, da je določba ZPILDR o obvezni denarni nagradi pravzaprav v korist delodajalca (in ne delavca). Brez vsakršne spodbude za prijavo inovacij jih delavci ne bodo prijavljali oziroma bodo to počeli v bistveno manjši meri. Če s tega vidika pogledamo na določbe kolektivnih pogodb, ki niso sledile spremembam ZPILDR leta 2006, lahko ugotovimo, da so določbe o denarnem (v nekaterih kolektivnih pogodbah pa tudi nedenarnem in nemateri-

6 Morda bi to nagrajevanje moralo biti neobvezno; najti bi morali primerne načine in oblike nagrad z vidika upoštevanja najnovejših dognanj o motivacijskih faktorjih za inovativnost.

alnim) nagrajevanju delavcev za tehnične izboljšave, koristne predloge in druge podobne inovacije, nujne predvsem z vidika spodbujanja njihovega prijavljanja delodajalcem. Naslednji razlog, ki govori v prid obveznemu denarnemu nagrajevanju je v tem, da denarne nagrade uravnotežijo razmerje med delavcem in delodajalcem, kot nadomestilo za z zakonodajo odvzeto imetništvo pravic iz teh inovacij. Obvezno denarno nagrajevanje izumov je torej v funkciji pravičnosti. Pozitivna funkcija obveznega denarnega nagrajevanja za inovacije v delovnem razmerju je tudi v zagotavljanju učinkovitosti po Kaldor-Hicksovem kriteriju, po katerem se premik v menjavi pravic šteje za učinkovitega, če subjekti, ki pristanejo na boljšem, lahko kompenzirajo tiste, ki so na slabšem, pri tem pa so sami še vedno na boljšem kot pred spremembo. Delodajalec, na katerega s trenutkom vročitve pisne izjave o prevzemu preidejo pravice iz izuma, je s tem premikom pravice na boljšem. Iz prihodkov, ki jih bo dobil kot imetnik pravic iz izuma, bo kompenziral delavca, pri tem pa bo še vedno na boljšem kot pred spremembo, saj znesek te kompenzacije že po zakonu predstavlja le nek odstotek in ne celotnega prihodka od izuma. Smiselno podobno bo veljalo tudi za druge rezultate ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju.

Z vidika spodbudnosti ureditve nagrajevanja ustvarjalnosti in inovativnosti je treba opozoriti tudi na ugotovitve teorije (Kirstein in Will 2006, 131) o pomenu *ex ante* spodbud, ki so veliko učinkovitejše kot *ex post* spodbude. Delodajalec bi se torej o nagradah za inovacije moral z delavcem dogovoriti vnaprej, v pogodbi o zaposlitvi, ali pa ga opozoriti na relevantne določbe v splošnih aktih delodajalca oziroma drugih avtonomnih pravnih virih. Problem pri vzpostavljanju *ex ante* spodbudnega nagrajevalnega sistema pa je v naši davčni obravnavi nagrad za inovacije delavcev. Za delodajalce je namreč zelo pomembna tudi davčna učinkovitost, tako na splošno kot tudi v primeru nagrajevanja delavcev (Chapman in Kelliher 2011, 123). Če na davčno obravnavo nagrad za inovativnost pogledamo skozi prizmo davkov, ugotovimo, da je v primeru izplačila nadomestila (nagrade) za inovacijo na podlagi podjetne ali avtorske pogodbe to izplačilo manj obremenjeno s prispevki za socialno varnost, ki jih mora plačati delodajalec, kot v primeru izplačila nadomestila po pogodbi o zaposlitvi. Razlika pa je tudi v vrsti pogodbe, s katero se to izplačilo uredi, saj je davčno breme pri podjetni pogodbi višje kot pri avtorski pogodbi. Delodajalec bo torej skušal biti »davčno učinkovit« tako, da se bo za nagrajevanje inovativnosti v čim manjši meri dogovarjal *ex ante*, kar je z motivacijskega vidika slabša možnost.

Pravno ureditev nagrajevanja ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju je treba ovrednotiti tudi glede na to, kako deluje v praksi in ali so v zvezi s tem potrebne kakšne spremembe. S tega vidika je treba opo-

zoriti predvsem na kriterije za izračun nagrade po 15. členu ZPILDR. Za delodajalca je zelo pomembno, da hrani in beleži vse informacije in okoliščine, ki bi lahko bile pri ugotavljanju teh kriterijev relevantne. To lahko za delodajalca predstavlja precejšnje administrativno breme. Obenem pa delavec težko preveri pravilnost izračuna nagrade, saj nima dostopa do informacij o gospodarski uporabnosti izuma. V praksi bo težko potegniti ločnico, katere koristi izhajajo iz patenta in katere so posledica uspešne marketinške strategije ali celo spremembe v preferencah potrošnikov. Poleg tega lahko delodajalec vse pravice iz izuma proda (npr. s pogodbo o izključni licenci), zato se postavlja vprašanje, kako se v takem primeru računa gospodarska uporabnost izuma. Te težave so sicer delno omiljene z določbo 3. odstavka 5. člena ZPILDR, po kateri se lahko delavec in delodajalec dogovorita, da bosta nagrado izračunala na svoj način. Klub temu pa možnost pogodbenega dogovarjanja ne zagotavlja učinkovitosti sistema v zadostni meri, iz podobnih razlogov, kot veljajo za alokacijo imetništva pravic iz izumov: zaradi učinka imetništva bodo pogajanja v veliki večini primerov neuspešna. Z vidika dokazovanja je za delavca lahko problematična tudi klavzula 18. člena ZPILDR o spremenjenih okoliščinah. Dokazno breme, da so se okoliščine bistveno spremenile, npr. da je gospodarska uporabnost službenega izuma večja, kot je bilo predvideno v trenutku odmere nagrade, nosi delavec, pri čemer se postavlja vprašanje, kako sploh lahko to dokaže.

Poleg ZPILDR je nagrajevanje delavcev predvideno tudi v ZASP in ZVNSR. Z vidika učinkovitosti si v teh zakonih kritiko zaslužijo tiste določbe, ki razmerij med delodajalcem in delojemalcem ne urejajo jasno in enostavno. Predvsem gre za določbo 102. člena ZASP o primernem nadomestilu, ki ne pove, kdaj je nadomestilo primerno in kako se ga izračuna. Pri določitvi tega nadomestila bo prišla v poštev tudi določba 81. člena ZASP o spremenjenih okoliščinah – z vidika učinkovitosti je tukaj pripomba smiselno enaka kot zgoraj v zvezi z 18. členom ZPILDR. Tudi določba 126. člena ZASP je z vidika pravne jasnosti in gotovosti sporna, o čemer smo tudi že govorili. Podobno kritiko si zasluži tudi ZVTPPV, ki se v 17. členu glede prenosa in licence pravic sklicuje na smiselno uporabo določb zakona, ki ureja pridobitev in varstvo pravic industrijske lastnine. Smiselna uporaba je podvržena interpretacijam, kar ne prispeva k jasno določenemu razmerju med delavcem in delodajalcem. Enaka kritika velja tudi za določbo 12. člena ZVNSR, ki glede upravičenosti pridobitve pravic iz nove sorte v odsotnosti pogodbenega dogovora napotuje na smiselno uporabo predpisov o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na patente. Postavlja se seveda vprašanje, ali se smiselno upo-

rablajo le določbe o pravici do pridobitve žlahtniteljske pravice ali tudi določbe o obvezni denarni nagradi.

Slep, ki logično izhaja iz vseh gornjih ugotovitev je, da pravna ureditev nagrajevanja v delovnem razmerju potrebuje korenite spremembe. Prvič, v ZPILDR urejeno dolžnost delodajalca, da izumitelja za izum denarno nagradi, bi bilo treba nekoliko prilagoditi oziroma urediti tako, da ne bi bilo več pomislekov, kot smo jih navedli zgoraj (problematičen izračun nagrade, dokazno breme glede gospodarske uporabnosti izuma ipd.). V zvezi s tem velja opozoriti na ugotovitve, objavljene leta 2006 v *European Journal of Law and Economics*, v katerem sta avtorja Kirstein in Will (2006) natančno analizirala določbe nemškega ArbNErfG predvsem z vidika učinka nagrajevanja na zavzetost delavcev za inoviranje. Izhajajoč iz rezultatov poglobljene ekonomske analize obravnavane nemške pravne ureditve nagrajevanja za izume sta avtorja ugotovila, da je trenutno veljavni sistem nespodbuden. V članku predlagata tudi ustrezen rešitev, ki jo vidita v plačilu pavšalne denarne nagrade (Kirstein in Will 2006, 131). Seveda bi bilo nespametno trditi, da je to tista sprememba, ki bi naš sistem nagrajevanja izumov naredila bolj učinkovit. Vsekakor pa bi na podlagi tega, da se je naš zakonodajalec pri oblikovanju ZPILDR v veliki meri naslanjal na nemški ArbNErfG (v precejšnjem obsegu je dikcija našega zakona celo identična dikciji nemškega), veljalo razmisliti o teh predlogih, jih podrobneje preučiti, tudi z ekonomskimi orodji, in na podlagi tega pripraviti spremembe ZPILDR. Drugič, pri nagrajevanju inovativnosti je treba večjo pozornost nameniti avtonomnemu urejanju, predvsem kolektivnim pogodbam na ravni delodajalca (tako tudi Kirstein in Will 2006, 131). Tretjič, v kolektivne pogodbe naj se vključijo takšne oblike nagrajevanja, ki bodo upoštevale najnovejše ugotovitve teorije o intrinzičnih motivih delavcev za ustvarjanje inovacij. Posebej velja razmisliti tudi o nedenarnih nagradah, saj teorija poudarja, da je najučinkovitejša kombinacija denarnih in nedenarnih nagrad. Četrto, treba je spremeniti davčno obravnavo nagrad za inovacije delavcev tako, da ne bo spodbujala ex post pogodbenega dogovarjanja. Petič in zadnjič, določbe ZVNSR, ZVTPPC in ZASP, ki so nejasne, je treba ustrezno spremeniti.

Sinteza

Kadar na ustvarjalnost in inovativnost pogledamo skozi prizmo pravne ureditve, ugotovimo, da gre za pravila, ki se nanašajo na (1) varstvo rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti s pravicami intelektualne lastnine ter (2) pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev. Pravna ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju sega tako na področje prava intelektualne lastnine kot tudi na področje delovnega prava. Zdi se, da so določbe delovnega prava v tem primeru nezdržljive z določbami prava intelektualne lastnine, saj je eno temeljnih izhodišč prvih, da rezultati delavčevega dela pripadajo delodajalcu, bistvo drugih pa je v nagrajevanju ustvarjalcev teh dosežkov – torej delavcev. Alokacija upravičenj iz patenta, modela, avtorske in drugih pravic intelektualne lastnine torej trči ob konflikt interesov med principi ene in druge pravne panoge. Obenem gre tudi za konflikt interesov med delavcem in delodajalcem ter za konflikt med načelom pravičnosti in načelom učinkovitosti pravne ureditve. Naloga zakonodajalca je, da ta konflikt umiri in določi alokacijo pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, natančno v tisti točki, ki predstavlja uravnoteženo izhodišče med omenjenimi konflikti, načeli oz. interesi.

V pravni teoriji in stroki je bila problematika ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju do sedaj obravnavana le parcialno, saj je avtorje to področje zanimalo predvsem v tistem delu, ki se nanaša na izume delavcev, medtem ko je bila obravnava ostalih rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju zanemarjena. To vrzel nekoliko zapolni tudi pričujoča monografija z obravnavo pravne ureditve tega področja v vsej njegovi celovitosti, tako z vidika rezultatov, kamor poleg izuma sodijo še nov videz izdelkov, topografije polprevodniških vezij, nove sorte rastlin,

avtorska dela ter tehnične in netehnične izboljšave, kot tudi z vidika vsebin, ki se tičejo alokacije pravic iz teh rezultatov med delavca in delodajalca, umestitve obravnavanih vsebin v delovno pravo oziroma pravo intelektualne lastnine, definicije delovnega razmerja in vprašanja nagrajevanja izumiteljev in avtorjev ter drugih delavcev.

Alokacija imetništva pravic iz inovacij in drugih stvaritev v delovnem razmerju

Prvi sklop ugotovitev te monografije se nanaša na vprašanje upravičenosti do rezultatov inovativnosti v delovnem razmerju – predvsem gre za imetništvo pravic intelektualne lastnine, s katerimi se ti rezultati lahko varujejo.

98

Analiza slovenske zakonodaje, ki ureja inovativnost v delovnem razmerju, kaže, da pri večini rezultatov inovativnosti v delovnem razmerju slovenski zakonodajalec takoj za originarno alokacijo imetništva pravic iz inovacij pri delavcu (dosledno upoštevanje principov prava intelektualne lastnine) predvideva *ex lege* prenos teh pravic na delodajalca (princip delovnega prava), ki lahko učinkoviteje poskrbi za njihovo pravno varstvo in jih lahko tudi učinkoviteje izkorišča (v smislu njihove komercializacije). Ugotavljamo, da je slovenska ureditev alokacije pravic iz inovacij v delovnem razmerju ustrezna oziroma učinkovita, problematičen in neustrezen pa je način, kako je izpeljana. Z izjemo pravne ureditve izumiteljstva v delovnem razmerju je pravni položaj delavca in delodajalca glede imetništva pravic iz (drugih) rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju nejasno in nenatančno določen, kar lahko vpliva na ustvarjanje dodatnih napetosti med njima. S tega vidika so problematične predvsem določbe ZASP o *ex lege* prenosu imetništva avtorske pravice za deset let od dokončanja dela, saj ni jasno, od katerega trenutka dalje je avtorska pravica pri delodajalcu, v kakšnem obsegu mu pripada ter kdaj se vrne k delavcu – avtorju. Prav tako je nejasno, od katerega trenutka dalje delavcu pripada nadomestilo za odvzete pravice, pa tudi, kaj je to »primerno« nadomestilo in kako se ga izračuna. Zato se zavzemamo za spremembo obstoječe ureditve tako, da bi še vedno predvidevala alokacijo imetništva teh pravic pri delodajalcu z *ex lege* prenosom, ki pa naj ne bi trajal le 10 let, temveč ves čas avtorskopravnega varstva. Nejasne so tudi določbe ZVTPPV o smiselni uporabi določb zakona, ki se nanaša na pridobitev in varstvo pravic industrijske lastnine; določbe ZVNSR o smiselni uporabi določb iz predpisov o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na patente (vprašanje načina prenosa pravic – s prevzemom ali s pisno pogodbo; vprašanje obveznega nagrajevanja delavcev), razlika v sistemu nagraje-

vanja delavcev za nove sorte rastlin in topografije polprevodniških vezij; dvojni režim varstva za nov videz izdelkov in nejasnosti glede imetništva iz tega izhajajočih pravic, ki je po Uredbi 6/2002 bistveno drugače urejeno kot po ZASP.

Nagrajevanje delavcev

Z imetništvom pravic iz rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti, ustvarjenih v delovnem razmerju, je povezano nagrajevanje delavcev. Nagrajevanje je v Sloveniji zaradi različnih vrst inovacij oziroma različnih pravnih aktov urejeno različno. Rezultati analize ZPILDR kažejo, da zakon z določbo o obveznem nagrajevanju delavcev za izume ustrezno sledi ideji pravičnosti in učinkovitosti. Nekoliko neposrečena je le določba 3. odstavka 18. člena ZPILDR, ki bi jo kazalo spremeniti tako, da rok za izplačilo nagrade za popolnoma prevzeti službeni izum začne teči od dneva objave patentne prijave (in ne od dneva podelitve patenta). Z izjemo določiteve omenjenega roka je nagrajevanje delavcev za izume v ZPILDR urejeno ustrezno. Po drugi strani pa ugotavljamo, da je nagrajevanje avtorskih del, ustvarjenih v delovnem razmerju, urejeno neprimerno, saj pravni položaj delavca in delodajalca pri tem nista dovolj jasna. Zaradi določbe ZASP o *cessio legis* za deset let od dokončanja dela je nejasno, od katerega trenutka dalje je avtorska pravica pri delodajalcu in v kakšnem obsegu mu pripada ter kdaj »se vrne« k delavcu – avtorju. Posledično je nejasno tudi, od katerega trenutka dalje delavcu pripada nagrada, predvsem pa, kdaj je nadomestilo *primerno* in kako se ga izračuna.

Nagrajevanje delavcev za ustvarjanje topografij polprevodniških vezij in novih sort rastlin v ZVTPPV in ZVNSR ni izrecno urejeno, pač pa zakonodajalec napotuje na smiselno uporabo določenih drugih predpisov s tega področja. Menimo, da razlikovanje med ZVTPPV in ZVNSR, ki je v tem, da je delavca, ki je ustvaril novo sorto rastlin, treba nagraditi, delavca, ki je ustvaril novo topografijo polprevodniškega vezja, pa ne, ni ustrezno. Glede na to, da je pri topografijah polprevodniških vezij pri njihovi stvaritvi bistven prispevek delodajalca, menimo, da obvezna nagrada delavca v takem primeru ni primerna, zato se nam zakonska ureditev (ki nagrade ne predvideva) zdi ustrezna. Iz enakega razloga menimo, da tudi nagrajevanje delavcev za nove sorte rastlin ni primerno in da je določba ZVNSR v takem primeru neposrečena. Postavlja se tudi vprašanje, ali se je zakonodajalec pri določitvi dikcije ZVNSR o smiselni uporabi zavedal, da to pomeni tudi uporabo pravil o obveznem nagrajevanju izumov, in ali je takšno posledico sploh želel. Problem omenjene določbe ZVNSR o smiselni uporabi je tudi v tem, da ni jasno, ali žlahtniteljska pravica na delodajalca preide s

prevzemom (podobno kot to določa ZPILDR za prevzem izuma) ali šele s sklenitvijo pisne pogodbe. V zvezi s tem menimo, da se prenos pravic zgodi šele s sklenitvijo pogodbe in se zavzemamo za interpretacijo, da je sklenitev pisne pogodbe o prenosu pravic med delavcem in delodajalcem nujna. Prav gotovo pa ureditev, ki je zapisana tako, da potrebuje interpretativne napore (kar velja tako za ZVNSR kot tudi za ZVTPPV), ni dovolj jasna in je zato neustrezna. Z novelo omenjenih zakonov bi moral zakonodajalec natančno določiti, ali delavcu za te inovacije pripada nagrada ali ne, v prvem primeru pa tudi merila za določitev te nagrade in način njenega izplačila.

Pri pravni ureditvi nagrajevanja ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju se zdi pomembno izpostaviti tudi ugotovitve, ki so se pojavile šele v zadnjih nekaj letih in ki doslej obstoječe domneve o močni povezanosti inovacijskega napora delavcev z obljubo finančne nagrade postavljajo pod vprašaj, saj govorijo o tem, da je inovativnost nasploh, pa tudi inovativnost v delovnem razmerju, odvisna predvsem od notranjih motivov (vzgibov) delavcev. Iz vseh teh ugotovitev se seveda postavlja vprašanje spodbudnosti denarnih nagrad za inovacije v delovnem razmerju, njihovega namena (funkcije) in učinkovitosti. Z vidika normativnega urejanja so alarmantne predvsem ugotovitve, da obljuba finančne nagrade na ustvarjalnost in inovativnost delavcev ne deluje spodbudno, ampak ravno nasprotno – zaviralno. Sistemi nagrajevanja bi se, upoštevajoč ta dognanja, morali spremeniti iz objektivnih in racionalnih v subjektivne in tenkočutne. Izhajajoč iz tega lahko podvomimo o ustreznosti: i) obveznega denarnega nagrajevanja in ii) načina njegovega urejanja (heteronomno ali avtonomno normiranje). Kar se tiče prvega (i) vprašanja menimo, da je normativno urejanje obveznega denarnega nagrajevanja na ravni kogentnih zakonskih določb neprimerno. Prvič, vsak normativni poseg pomeni fiksiranje, »zamrznitev« nekega stanja, na spremembe, ki so del življenja, pa zakonodajalec vedno odreagira z določenim časovnim zamikom. Drugič, notranji motivi so zelo različni od delavca do delavca, zato je z zakonodajo težko urediti nek splošno veljaven, učinkovit, subjektiven in »mehak« sistem nagrajevanja. Menimo, da je s tega vidika bolj kot normativni poseg zakonodajalca primerno avtonomno urejanje, predvsem se nam zdijo primerne kolektivne pogodbe na ravni delodajalca. Kolektivna pogajanja so bolj učinkovit način za doseganje cilja »individualizacije« in »subjektivizacije« teh nagrad, saj lahko delodajalec s sodelovanjem delavcev lažje oblikuje takšen sistem nagrajevanja, ki bo nagrade približal delavcem oziroma upošteval njihove intrinzične motive. Kljub temu pa je obvezno denarno nagrajevanje v ZPILDR treba obdržati, zaradi spodbujanja delavcev za prijavljanje izumov in zaradi funkcije pravičnosti teh nagrad kot nadomestila za z zakonodajo odvzeto imetništvo

pravic nad rezultati inovativnosti delavcev, ter funkcije učinkovitosti po Kaldor-Hickovem kriteriju.

Učinkovitost pravne ureditve

V zadnjem poglavju te monografije nas je zanimalo, ali in kako različna prvotna alokacija pravic iz rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju vpliva na položaj strank pri nadaljnjih transakcijah teh pravic oziroma kakšne učinke ima. Ekonomska teorija lastnine pravi, da je v okoliščinah, ko so transakcijski stroški prenosa pravic nizki ali enaki nič, irelevantno, kako pravo te pravice alocira, saj bodo stranke dosegle učinkovit rezultat z medsebojnimi pogajaji. Nasprotno pa velja, da je pri visokih transakcijskih stroških prvotna alokacija pravic izjemnega pomena oziroma je po Coasu uspešnost sodelovanja strank odvisna od transakcijskih stroškov. V četrtem poglavju smo utemeljili, zakaj transakcijski stroški pri alokaciji imetništva pravic iz inovacij v delovnem razmerju niso enaki nič, ampak so visoki. Za take primere ekonomska analiza prava zagovarja alokacijo pravic pri subjektih, ki jih bolj cenijo oziroma pri katerih bi na koncu v pogojih, ko bi bili transakcijski stroški enaki nič, vseeno pristale. Izhajajoč iz te premise smo analizirali, ali je v slovenski zakonodaji imetništvo pravic iz inovacij v delovnem razmerju res alocirano na tak način.

Ekonomska analiza prava ugotavlja tudi, da zaradi učinkov imetništva (angl. *endowment effect*), ki je v teoriji nesporen, novejša raziskave pa mu dodajajo še učinek kreativnosti (angl. *creativity effect*), prvotni lastniki pravice vedno težijo k temu, da precenijo vrednost te pravice, zato bodo njihove transakcije neučinkovito nizke. Če drži, da je gospodarska koristnost inovacij večja, kadar njihovi rezultati pripadajo delodajalcu, ki laže poskrbi za njihovo zaščito s pravicami intelektualne lastnine in komercializacijo, potem mora pravo te pravice prvotno alocirati pri delodajalcu. Če jih zaradi načela izumiteljstva in avtorstva originarno alocira pri delavcu, pa mora ta učinek izničiti in poskrbeti za čim lažji prenos teh pravic iz delavca na delodajalca.

Slovenski zakonodajalec se je pri izumih odločil za prvotno alokacijo teh pravic pri delavcu, za njihov učinkovit prenos na delodajalca oziroma za zmanjšanje stroškov pogajanj pa ustanovil prevzemno pravico delodajalca. Izhajajoč iz ekonomske analize teh določb ugotavljamo, da je opisana ureditev v ZPILDR učinkovita. V primerih, ko te izume delodajalec više vrednoti, ZPILDR z ustanovitvijo prevzemne pravice in z *ex lege* prenosom pravic iz izuma poskrbi za zmanjšanje transakcijskih stroškov. Na ta način pravica laže konča pri delodajalcu. Zaradi učinka imetništva bi bili v primeru odsotnosti prevzemne pravice po ZPILDR transakcijski stroški

v primerjavi z vrednostjo transakcije tako visoki, da bi bila transakcija neekonomična in bi bila prvotna alokacija pravic pri delavcu tudi zadnja (dokončna). To pa bi bilo neučinkovito zaradi predpostavke, da za komercializacijo izuma veliko lažje poskrbi delodajalec kot pa delavec. Tudi z vidika pravic delavca je ureditev po ZPILDR učinkovita, saj je premik v menjavi pravic po ZPILDR takšen, da mora delodajalec kot subjekt, ki pristane na boljšem, kompenzirati delavca kot subjekt, ki pristane na slabšem (določbe o obvezni denarni nagradi), pri tem pa je sam (delodajalec) še vedno na boljšem kot bi bil, če intervencije zakonodajalca ne bi bilo (ker je nagrada določena v odstotku od vseh prihodkov/koristi iz tega izuma).

Tudi analiza postopkovnih določb ZPILDR je pokazala, da je zakonska ureditev (predvsem postopek prevzema izuma in roki za določena opravila) učinkovita. Morda bi kazalo razmisliti le o določbi, po kateri je delodajalec po poteku trimesečnega roka za prevzem izuma v primeru, da hoče ta izum vseeno pridobiti, v istem položaju kot tretje osebe. Menimo, da bi z vidika uravnoteženosti interesov morali bolje (ustrezneje) poskrbeti za pravni položaj delodajalca v primerjavi s položajem tretjih oseb. Možnosti, ki se v tem primeru ponujajo, so odplačna pravica do uporabe izuma za potrebe izvajanja delodajalčeve dejavnosti ali pa prednostna pravica do odkupa (kot velja za proste izume).

Slovenska pravna ureditev imetništva pravic za avtorska dela, ustvarjena v delovnem razmerju, je z vidika ekonomske analize prava neučinkovita. Sama alokacija imetništva pravic pri delodajalcu sicer ni problem oziroma ne deluje nespodbudno – problematičen je le način, kako je izpeljana. Menimo, da bi bila v zvezi z avtorskimi deli v delovnem razmerju ustreznejša ureditev, po kateri bi zakon sicer še vedno predvideval *ex lege* prenos, ki pa naj bi trajal ves čas avtorskopravnega varstva. Tudi pravna ureditev imetništva pravic za nov videz izdelkov ni učinkovita, predvsem zaradi dvomov in nejasnosti, ki jih povzročata obstoj kumulacije varstva po Uredbi 6/2002 in ZASP, ki to imetništvo različno urejata. Tudi slovenska normativna ureditev imetništva pravic iz novih sort rastlin je neučinkovita, saj alokacije pravic ne opredeljuje jasno, zato je nejasen tudi položaj delavca in delodajalca s tem v zvezi. V nasprotju s tem pa je slovenska ureditev alokacije pravic iz topografij polprevodniških vezij učinkovita.

Z uporabo kriterija učinkovitosti smo ovrednotili tudi pravno ureditev nagrajevanja za inovacije in druge intelektualne stvaritve v delovnem razmerju. Poleg ZPILDR, katerega določbe so pri urejanju tega vprašanja ustrezne, je nagrajevanje delavcev za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju, predvideno tudi v ZASP in ZVNSR. Z vidika učinkovitosti si v teh zakonih kritiko zaslužijo tiste določbe, ki razmerij med delodajalcem

in delojemalcem ne urejajo jasno in enostavno. Predvsem gre za določbo 102. člena ZASP o primernem nadomestilu, določbo 126. člena ZASP, ki delavcu in delodajalcu pri urejanju imetništva pravic iz izvedb pušča proste roke (sploh ne določa alokacije pravic). Podobno kritiko si zasluži tudi ZVTPPV, ki se v 17. členu glede prenosa in licence pravic sklicuje na smiselno uporabo, ki je podvržena interpretacijam, kar ne prispeva k jasno določenemu razmerju med delavcem in delodajalcem, enaka kritika velja tudi za določbo 12. člena ZVNSR. Vse te določbe je treba ustrezno spremeniti, poleg tega pa pri nagrajevanju dati večji poudarek avtonomnemu urejanju, sistem nagrajevanja urediti v skladu z najnovejšimi spoznanji o intrističnih motivih za inovativnost in o pomembnosti nematerialnih nagrad ter spremeniti pravno ureditev tako, da ne bo spodbujala *ex post*, pač pa *ex ante* pogodbeno dogovarjanje med delavcem in delodajalcem.

Povzetek

Monografija obravnava pravne vidike ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju. Rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju so lahko predmet varstva s pravicami intelektualne lastnine (patenta, modela, topografije polvodnikov, avtorske pravice, žlahtniteljske pravice) ali pa se varujejo kot poslovna skrivnost. Med te rezultate sodijo tudi tehnične in ne-tehnične izboljšave ter koristni predlogi. Vsebina obravnave sega tako na področje delovnega prava kot tudi na področje prava intelektualne lastnine. Temeljni namen monografije je v natančni pravni analizi regulacije ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju v Sloveniji ter njeni nadgradnji z orodji ekonomske analize prava. Skozi obsežno analizo teorije ter pravne ureditve iščemo odgovor na vprašanje, ali je pravna ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju v Sloveniji takšna, da delavce motivira k ustvarjanju novih idej, zamisli, rešitev, skratka inovacij. Pravna spodbuda za ustvarjanje in inoviranje je lahko v imetništvu pravic intelektualne lastnine v delovnem razmerju, ki gre do bodisi delavcu bodisi delodajalcu, ter v nagrajevanju delavcev. Opozarjamo tudi na iskanje primernega ravnotežja med izhodišči delovnega prava in prava intelektualne lastnine, ter na posebnosti ugotavljanja obstoja delovnega razmerja v primerih, ko gre za ustvarjalnost in inovativnost. Obstoječo pravno ureditev podrobno analiziramo in pojasnjujemo, pri čemer opozarjamo na tiste zakonske določbe, ki so nerazumljive, nejasne ali pomensko odprte ter predlagamo primerno interpretacijo. Pravno analizo nadgrajujemo z uporabo instrumentov ekonomske analize prava. Ugotovljamo, da je pravna ureditev alokacije pravic iz stvaritev in inovacij v delovnem razmerju učinkovita takrat, ko so pravice iz patenta, modela, to-

pografije polvodnikov, avtorska pravica in žlahtniteljske pravice dodeljene (alocirane) delodajalcu. Trenutna slovenska ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju izhaja iz načela izumiteljstva oziroma avtorstva, ki ga korigira z načelom učinkovitosti ter na ta način skuša zagotoviti primerno ravnovesje med obema. To ji primerno uspeva pri pravni ureditvi imetništva pravic iz izumov, topografij polvodnikov in novih sort rastlin, čeprav bi se dalo v smeri večje učinkovitosti še veliko postoriti (predvsem s postopkovnega vidika bi se dalo določene rešitve še izboljšati). Pri avtorskih delih v delovnem razmerju pa pravna ureditev kriterija učinkovitosti ne dosega, zato predlagamo nekatere spremembe zakonodaje na tem področju. Neučinkovito je v slovenski zakonodaji urejeno tudi nagrajevanje delavcev za izume, avtorska dela in druge rezultate ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju. Pri pripravi sprememb na tem področju bo v prihodnosti treba upoštevati najnovejše raziskave, ki postavljajo pod vprašaj doslej obstoječe domneve o močni povezanosti inovacijskega in ustvarjalnega napora delavcev z obljubo finančne nagrade.

Summary

The monograph discusses the legal aspects of creativity and innovation in the employment relationship. Results of creativity and innovation in the employment relationship may be subject to the protection with intellectual property rights (patent, industrial design, topography of semi-conductor products, copyrights, plant varieties) or covered with professional secrecy. These results include also technical and non-technical improvements and useful suggestions. The topics, covered in this book, are subject to labour law as well as intellectual property law. The basic purpose of this monograph is a precise legal analysis of slovene regulation of creativity in innovation in employment relationship and its upgrade with the tools of economic analysis of law. Through a comprehensive analysis of the theory and legislation, we are trying to answer the question whether the legal regulation of creativity and innovation in employment relationship in Slovenia motivates employees to create new ideas, solutions, and innovations. Legal incentive to create and innovate can be the ownership of intellectual property rights in the employment relationship, which can be awarded either to the employer or to the employee, or in remuneration of employees. We also emphasise the importance of an appropriate balance between the principles of labor law and intellectual property law, and the specifics of determining the existence of an employment relationship in cases of employee creations and inventions. A special attention is drawn to those legal provisions that are unintelligible, ambiguous or open for interpretation. The legal analysis is upgraded with the economic analysis of law. We argue that the legal regulation of the allocation of rights deriving from employee innovations is effective when patent, industrial design, topography of se-

mi-conductor, copyright and plant variety rights are granted (allocated) to the employer. The current Slovenian legislation regarding creativity and innovation in employment relationship derives from the principle of inventorship (authorship), adjusts it with the principle of efficiency and thus seeks to ensure an appropriate balance between the two. The appropriate balance is achieved regarding the rights in inventions, topographies of semi-conductor products and new varieties of plants, although there is still some room for a greater efficiency of legislation in this field (mainly regarding the procedural aspects of allocation of intellectual property rights). On the other hand, the legal regulation regarding employees copyright is not effective. In the book, we propose some amendments to the legislation in this area. We argue that the legislation that regulates the remuneration of employees for inventions and other results of creativity is also ineffective. In the future, the results of latest research that questions the existing assumptions about the strong connection between creative effort of workers with the promise of financial rewards will have to be considered when preparing the changes in this area.

Literatura

- Amabile, T. M. *The Social Psychology of Creativity*. New York: Springer, 1983.
- Amabile, T. M. »A Model of Creativity and Innovation in Organisations.« *Research in Organisational Behavior* 10 (1988): 123–67.
- Amabile, T. M. »Motivating Creativity in Organisations: On Doing What You Love and Loving What You Do.« *California Management Review* 40, no. 1 (1997), 39–58.
- Amabile, T. M. »How to Kill Creativity: Keep Doing What You'Re Doing. Or, If You Want to Spark Innovation, Rethink How You Motivate, Reward, and Assign Work to People.« *Harvard Business Review* 76, no. 5 (1998): 77–87.
- Anderson, N., C. K. W. de Dreu, and B. A. Nijstad. »The Routinisation of Innovation Research: A Constructively Critical Review of the State-Of-The-Science.« *Journal of Organisational Behavior* 25, no. 2 (2004) 147–73.
- Armstrong, R. K., and H. Murlis. *Reward Management: A Handbook for Reward Management Strategy and Practice*. London: Kogan Page, 2004.
- Arrow, K. J. »Economic Welfare and the Allocation of Resources for Invention.« 1959. <http://www.rand.org/pubs/papers/2006/P1856.pdf>.
- Baker, G. P., M. C. Jensen, and K. J. Murphy. »Compensation and Incentives: Practice vs. Theory.« *The Journal of Finance* 43, no. 3 (1988): 593–616.
- Bandura, A. »Social Cognitive Theory of Self-Regulation.« *Organisational Behavior and Human Decision Processes* 50, no. 2 (1991): 248–87.

- Barron, A. »Copyright Infringement, 'Free-Riding' and the Lifeworld.« In *Copyright and Piracy: An Interdisciplinary Critique*, edited by L. Bently, J. Davis, and J. Ginsburg, 93–127. Cambridge: Cambridge University Press, 2010.
- Bartow, A. »Inventors of the World, Unite! A Call for Collective Actions by Employee Inventors.« *Santa Clara Law Review* 37, no. 1 (1997): 673–723.
- Bently, L., and B. Sherman. *Intellectual Property Law*. Oxford: Oxford University Press, 2004.
- Bergmann, T. J., and V. G. Scarpello. *Compensation Decision Making*. Mason: South-Western, 2002.
- Blair, R. D., and T. F. Cotter. *Intellectual Property: Economic and Legal Dimensions of Rights and Remedies*. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.
- Boonin, L. G. »The University, Scientific Research, and the Ownership of Knowledge.« In *Owning Scientific and Technical Information: Ethical Issues*, edited by V. Weil and J. Snapper, 260–88. New Brunswick, London: Rutgers University Press, 1989.
- Buccafusco, C., and C. Springman. »Valuing Intellectual Property: An Experiment.« *Cornell Law Review* 96, no. 1 (2010): 1–45.
- Buccafusco, C., and C. Springman. »Creativity Effect.« 2011. <http://www.law.uchicago.edu/files/file/Buccafusco-Springman-paper.pdf>.
- Chapman, J., and C. Kelliher. »Influences on Reward Mix Determination: Reward Consultants' Perspectives.« *Employee Relations* 33, no. 2 (2011): 121–39.
- Cherensky, S. »A Penny for Their Thoughts: Employee Inventors, Preinvention Assignment Agreements, Property and Personhood.« *California Law Review* 81, no. 2 (1993), 597–666.
- Coase, R. H. »The Problem of Social Cost.« *The Journal of Law and Economics* 3, no. 1 (1960), 1–44.
- Cohen, W. M. »Fifty Years of Empirical Studies on Innovative Activity and Performance.« In *Handbook of the Economics of Innovation*, vol. 1., edited by H. H. Brown and N. Rosenberg, 129–213. Amsterdam: Elsevier, 2010.
- Cohen, W., R. Nelson, and J. Walsh. »Protecting Their Intellectual Assets: Appropriability Conditions and Why U.S. Manufacturing Firms Patent (or Not).« NBER Working Paper No. 7552, The National Bureau of Economic Research, 2000.

- Colston, C., and J. Galoway. *Modern Intellectual Property Law*. New York: Routledge, 2010.
- Cooter, R., and T. Ulen. *Ekonomska analiza prava*. Ljubljana: Časnik Finan-ce, 2005.
- Deci, E. L., J. P. Cornell, and R. M. Ryan. »Self-Determination in a Work Organisation.« *The Journal of Applied Psychology* 74, no. 4 (1989): 580–90.
- Despres, C., and J. M. Hiltrop. »Human Resource Management in the Knowledge Age: Current Practices and Perspectives on the Future.« *Employee Relations* 17, no. 1 (1995): 9–23.
- Dosi, G., and R. Nelson. »Technical Change and Industrial Dynamics as Evolutionary Process.« In *Handbook of the Economics of Innovation*, vol. 1, edited by H. H. Brownly and N. Rosenberg, 129–213. Amsterdam: Elsevier, 2010.
- Dratler, J. »Incentives for People: The Forgotten Purpose of the Patent System.« *Harvard Journal on Legislation* 129, no. 16 (1979), 129–85.
- Drucker, P. F. *Innovation and Enterpreunership: Practice and Principles*. New York: Harper & Row, 1985.
- Farson, R., and R. Keyes. *Whoever Makes the Most Mistakes Wins: The Paradox of Innovation*. New York: The Free Press, 2002.
- Freedman, G. »Sparking Innovation through Personnel Initiatives.« *Personnel* 65, no. 6 (1988): 61–68.
- Frese, M., E. Teng, and C. J. D. Wijnen. »Helping to Improve Suggestions System: Predictors of Making Suggestions in Companies.« *Journal of Organisational Behavior* 20, no. 7 (1999), 1139–55.
- Frey, B. S., and R. Jegen. »Motivation Crowding Theory.« *Journal of Economic Surveys* 15, no. 5 (2001): 589–611.
- Gagné, M., and E. L. Deci. »Self-Determination Theory and Work Motivation.« *Journal of Organizational Behavior* 26, no. 4 (2005): 331–62.
- Gallini, N., and S. Scotchmer. »Intellectual Property: When Is It the Best Incentive System?« *Innovation Policy and Economy* 2, no. 1 (2002): 51–78.
- Gilbert, D. »Flexible Compensation Ties Rewards to Performance.« *Journal of Compensations and Benefits* 4, no. 2 (1988): 83–8.
- Godenhjelm, B. »Employee Inventions.« In *International Encyclopedia of Comparative Law, vol. 14: Copyright and Industrial Property*, edited by F.-K. Beier, 3–110. Tübingen: Mohr; The Hague, Paris: Mouton, 1973.

- Grandstand, O. *The Economics and Management of Intellectual Property: Towards Intellectual Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar, 1999.
- Griliches, Z. »Hybrid Corn: An Exploratoion in the Economics of Technological Change.« *Econometrica* 25, no. 4 (1959): 501–22.
- Hall, B. »Patents and Patent Policy.« *Oxford Review of Economic Policy* 23, no. 4 (2007): 541–67.
- Hall, B. H., and N. Rosenberg. »Introduction to the Handbook.« In *Handbook of Economics of Innovation*, vol. 1, edited by B. H. Hall and N. Rosenberg, 3–9. Amsterdam etc., Elsevier, 2010.
- Harhoff, D., and K. Hoisl. Institutionalized Incentives for Ingenuity – Patent Value and the German Employees’ Inventions Act.« *Research Policy* 36, no. 4 (2007): 1143–62.
- 112 Hertog, J. »General Theories of Regulation.« In *Encyclopedia of Law and Economics*, edited by B. Bouckaert and G. de Geest, 223–70. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.
- Herzberg, F. »One More Time: How Do You Motivate Employees.« *Harvard Business Review* 81, no. 1 (2003): 87–96.
- Hoeren, T. »Chip Protection in Europe.« In *The Law of Information Technology in Europe*, edited by A. Meijboom, 137–52. Amsterdam, New York: Corien, 1991.
- Jaworski, A. »Legislative Incentives for Inventive Employees.« *Electronic Journal of Law* 13, no. 2 (2006): 125–39.
- Kahneman, J., L. Knetsch, and R. H. Thaler. »Experimental Tests of the Endowment Effect and the Coase Theorem.« *Journal of Political Economy* 98, no. 6 (1990): 1252–348.
- Kirstein, R., and B. Will. »Efficient Compensation for Employees’ Inventions.« *European Journal of Law and Economics* 21, no. 2 (2006): 129–48.
- Kitch, E. »Patents.« In *The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law*, vol. 3, edited by P. Newman, 155–57. London: Macmillan, 1998.
- Kortum, S., and J. Lerner. »What Is behind the Recent Surge in Patenting?« *Research Policy* 28, no. 1 (1999): 1–22.
- Kovač, M., and K. Zajc. »Uvod v pogodbeno pravo (ekonomska analiza pogodbenega prava).« *Podjetje in delo* 36, no. 7 (2010): 1398–406.
- MacDonald, S. »Australia – The Patent System and the Inventor.« *European Intellectual Property Review* 5, no. 6 (1983): 154–59.

- MacLeod, C., and A. Nuvolari. *Inventive Activities, Patents and Early Industrialisation: A Synthesis of Research Issues*. 2007. Dostopno na <http://www.dime-eu.org/files/active/o/MacLeodNovolariWP.pdf>.
- Manso, G. *Motivating Innovation* (Job Market Paper). Stanford: Stanford Graduate School of Business, 2006.
- Masten, S. E. »Contractual Choice.« In *Encyclopedia of Law and Economics*, edited by B. Bouckaert and G. de Geest, 25–45. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.
- Medema, S. G., and R. O. Zerbe. »The Coase Theorem.« In *Encyclopedia of Law and Economics*, edited by B. Bouckaert and G. de Geest, 836–92. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.
- Menguc, B., and S. Auh. »Creating a Firm-Level Dynamic Capability through Capitalising on Market Orientation and Innovativeness.« *Journal of Marketing Science* 34, no. 1 (2006), 63–73.
- Merges, R. P. »The Law and Economics of Employee Inventions.« *Harvard Journal of Law and Technology* 13, no. 1 (1999): 1–63.
- Merges, R. »Of Property Rules, Coase and Intellectual Property.« *Columbia Law Review* 94, no. 8 (1994): 2655–73.
- Mežnar, Š. »Avtorska dela, ustvarjena v ‚odvisnih‘ razmerjih, v luči nove davčne zakonodaje.« *Delavci in delodajalci* 5, no. 1 (2004): 19–35.
- Mežnar, Š. »Avtorska pravica v kolizijskih pravilih mednarodnega zasebnega prava.« PhD diss, Univerza v Ljubljani, 2005.
- Mežnar, Š. »Izumi v delovnem razmerju – med delovnim pravom in intelektualno lastnino.« *Delavci in delodajalci* 9, no. 1 (2009), 51–67.
- Milkovich, G. T., and J. M. Newman. *Compensation*. New York: McGraw Hill, 2008.
- Monotti, A., and S. Ricketson. *Universities and Intellectual Property: Ownership and Exploitation*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2003.
- Mulej, M., P. Fatur, J. Knez-Riedl, A. Kokol, N. Mulej, V. Potočan, D. Prosenak, B. Šfatar, and Z. Ženko. *Invencijko-inovacijski management z uporabo dialektične teorije sistemov: (podlaga za uresničitev ciljev Evropske unije glede inoviranja)*. Ljubljana: Korona plus, 2008.
- Nelson, B. *1001 Ways to Reward Employees*. New York: Workman, 2005.
- Oddi, A. S. »Beyond Obviousness: Invention Protection in the Twenty-First Century.« *American University Law Review* 38 (1989): 1097–38.

- Parisi, F., and V. Fon. *The Economics of Lawmaking*. Oxford: Oxford University Press, 2009.
- Posner, R. A. *Economic Analysis of Law*. Austin: Wolter Kluwers for Aspen Publishers, 2007.
- Prelič, S. »Izplačilo neizplačane nagrade za inovacije v stečajnem postopku.« *Podjetje in delo* 26, no. 5 (2000), 775–9.
- Puharič, K. *Zakon o industrijski lastnini s komentarjem*. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 2003.
- Repas, M. »Intelektualne stvaritve iz delovnega razmerja.« In E. Korič-Horvat et al., *Obračun plač: strokovni praktični priročnik za obračun plač s primeri, vzorčnimi rešitvami in novostmi na področju zaposlovanja*, 1–7. Ljubljana: Dashöfer, 2007.
- 114 Repas, M. »Pravna ureditev izumov iz delovnega razmerja.« In *Delovna razmerja*, 51–73. Ljubljana: Dashöfer, 2008.
- Riley, R. »Inventors Deserve Their Fair Share.« *Machine Design*, March 21, 1994.
- Rosenbaum, B. »Leading Today's Professional.« *Research-Technology Management* 34, no. 2 (1991): 30–5.
- Rosenthal Kwall, R. »Inspiration and Innovation: The Intrinsic Dimension of the Artistic Soul.« *Notre Dame Law Review* 8, no. 5 (2006): 1945–2012.
- Sauermann, H., and W. M. Cohen. »What Makes Them Tick? Employee Motives and Industrial Innovation.« *Management Science* 65, no. 12 (2010): 2134–53.
- Schrerer, F. M. »The Innovation Lottery.« In *Expanding the Boundaries of Intellectual Property: Innovation Policy for the Knowledge Society*, edited by R. Dreyfuss, D. L. Zimmerman, and H. First, 3–22. Oxford: Oxford University Press, 2001.
- Schumpeter, J. *The Theory of Economic Development*. Cambridge: Harvard University Press, 1934.
- Senčur Peček, D. »Prepoved diskriminacije z vidika vprašanja opredelitve delovnega razmerja.« *Delavci in delodajalci – Prepoved diskriminacije med varstvom človekovih pravic in konkurenčnostjo delodajalca* 33 (2007a): 153–83.
- Skubic, V. »Izum iz delovnega razmerja v zakonu in praksi.« *Pravna praksa* 23, no. 25/26 (2004): 18–22.

- Smith, H. E. »Intellectual Property as Property: Delineating Entitlements in Information.« *Yale Law Journal* 116, no. 8 (2007), 1742–1822.
- Štampihar, J. *Avtorsko pravo*. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1960.
- Teece, D. J. »Technological Innovation and the Theory of the Firm: The Role of Enterprise-Level Knowledge, Complementarities and (Dynamic) Capabilities.« In *Handbook of the Economics of Innovation*, vol. 1., edited by B. H. Hall and N. Rosenberg, 679–730. Amsterdam etc.: Elsevier, 2010.
- Thaler, R. »Toward a Positive Theory of Consumer Choice.« *Journal of Economic Behavior and Organisation* 1, no. 1 (1980): 39–60.
- Towse, R. »Creativity, Copyright and the Creative Industries Paradigm.« *Kyklos* 63, no. 3 (2010), 461–78.
- Tracht, M. E. »Co-Ownership and Condominium.« In *Encyclopedia of Law and Economics*, edited by B. Bouckaert and G. de Geest, 62–89. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.
- Trampuž, M. »Komentar k 5. členu ZASP.« In *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP) s komentarjem*, edited by M. Trampuž, 27–44. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1997a.
- Trampuž, M. »Komentar k 15. členu ZASP.« In *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP) s komentarjem*, edited by M. Trampuž, 67–70. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1997b.
- Trampuž, M. »Komentar k 68.–70. členu ZASP.« In *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP) s komentarjem*, edited by M. Trampuž, 179–85. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1997c.
- Trampuž, M. »Komentar k 75. členu ZASP.« In *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP) s komentarjem*, edited by M. Trampuž, 191–3. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1997d.
- Trampuž, M. »Komentar k 101.–102. členu ZASP.« In *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP) s komentarjem*, edited by M. Trampuž, 228–33. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1997e.
- Trimborn, M. *Employees' Inventions in Germany, A Handbook for International Business*. Cologne, Munich: Kluwer Law International, 2009.
- Tushnet, R. »Economies of Desire: Fair Use and Marketplace Assumptions.« *Georgetown Law Faculty Publications and Other Works*, Paper 22, 2009. <http://scholarship.law.georgetown.edu/facpub/22>.
- van de Ven, A. H., D. E. Polley, R. Garud, and S. Venkataraman. 1999. *The innovation journey*. New York, Oxford: Oxford University Press.

- van Houweling, M. S. »Author Autonomy and Atomism in Copyright.« *Virginia Law Review* 96 (2010): 549–642.
- Veljanovski, C. G. *The New Law-And-Economics – A Research Review*. Oxford: Centre for Socio-Legal Studies, 1982.
- von Levinski, S. »Neighbouring Rights – Comparison of Laws.« In *International Encyclopedia of Comparative Law*, vol. 14, edited by G. Schricker, 1–29. Dordrecht: Mohr Siebeck, Tübingen and Martinus Nijhoff, 2006.
- West, M. A., and J. L. Farr. *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organisational Strategies*. Chichester, New York: Wiley, 1990.
- Wolk, S., and K. Szkalaj, eds. *Employees Intellectual Property Rights*. AIPPI Law Series, Kluwer Law International, 2015.
- Zajc, K. 2009a. »Ekonomska analiza prava (opis, zgodovina, implikacije).« In *Ekonomska analiza prava v Sloveniji*, edited by K. Zajc, 17–30. Ljubljana: Uradni list, 2009a.
- Zajc, K. »Coasov teorem, učinkovitost in imisije.« In *Ekonomska analiza prava v Sloveniji*, edited by K. Zajc, 31–50. Ljubljana: Uradni list, 2009b.
- Zirnstein, E. *Patentno varstvo v Evropi – razvoj in perspektive*. Koper: Fakulteta za management, 2007.
- Zirnstein E. »Pravna ureditev inovativnosti v delovnem razmerju – med pravičnostjo in učinkovitostjo.« PhD diss., Univerza v Ljubljani, 2012.
- Zupan, N. *Nagradite uspešne*. Ljubljana: GV založba, 2001.
- Zupan, N. »Plače in nagrajevanje zaposlenih.« In *Menedžment človeških virov*, edited by I. Svetlik and N. Zupan, 521–74. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2009.
- Zupančič, A. »Komentar k 118. členu ZASP.« In *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP) s komentarjem*, edited by M. Trampuž, 283–8. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1997a.
- Zupančič, A. »Komentar k 126. členu ZASP.« In *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP) s komentarjem*, edited by M. Trampuž, 304–6. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1997b.

Viri

Pravni viri

Domači

Ustava RS. Uradni list RS/I, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.

Obligacijski zakonik (OZ). Uradni list RS, št. 83/01, 32/04, 28/06, 40/07, 97/07 in 64/16.

Zakon o delavnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009.

Zakon o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR 2006) Uradni list RS, št. 45/1995, 96/2002, 139/2006.

Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja (ZPILDR 1995). Uradni list RS, št. 45/1995 in 96/2002.

Zakon o industrijski lastnini (ZIL-1). Uradni list RS, št. 45/01, 96/02, 7/03, 37/04, 102/04, 20/06 in 51/06 – UPB3.

Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP). Uradni list RS, št. 21/1995, 9/2001, 43/2004, 17/2006.

Zakon o varstvu novih sort rastlin (ZVNSR). Uradni list RS, št. 86/1998, 52/2002, 61/2006.

Zakon o varstvu topografije polprevodniških vezij (ZVTTPV). Uradni list RS, št. 21/95, 96/02, 7/03, 60/06, 81/06.

Zakon o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu (ZEPEP). Uradni list RS, št. 57/2000, 30/2001, 25/2004, 73/2004, 61/2006, 46/2014.

Pravilnik o nagradah za izume iz delovnega razmerja. Uradni list RS, št. 139/2006, 65/2007.

Mednarodni

Bernska konvencija za varstvo književnih in umetniških del. Uradni list SFRJ-MP, št. 14/1975, 4/1986; Uradni list RS, št. 24/1992.

Pogodba svetovne organizacije za intelektualno lastnino o avtorski pravici (WIPO Copyright Treaty). Uradni list RS, 84/1999.

Sporazum o trgovinskih vidikih pravic intelektualne lastnine – TRIPS. Uradni list RS-MP, št. 10/95.

Pariška konvencija za varstvo industrijske lastnine . Uradni list SFRJ-MP, št. 5/1974, 7/1986; Uradni list RS št. 24/1992, Uradni list RS-MP, št. 9/1992, 3/2007.

Pogodba o intelektualni lastnini v zvezi s polprevodniškimi vezji (WIPO Treaty on Intellectual Property in Respect of Integrated Circuits). Accessed Novemer 5, 2016. <http://www.wipo.int/treaties/en/ip/washington/>.

Splošna deklaracija človekovih pravic. http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/CP/Zbornik/SPLOSNA_DEKLARACIJA_O_CLOVEKOVIH_PRAVICAH_-_F.pdf.

Mednarodna konvencija o varstvu novih sort rastlin (International convention for the protection of new varieties of plants). Uradni list RS, št. 36/99.

Evropska unija

Uredba Sveta (ES) št. 6/2002 z dne 12. decembra 2001 o modelih Skupnosti. EGT L 3, 5. 1. 2002, 1–36.

Prva direktiva Sveta 89/104/EGS o približevanju zakonodaj držav članic glede blagovnih znamk. Uradni list L 040, 11. 2. 1989.

Uredba Sveta (ES) št. 2100/94 z dne 27. julija 1994 o žlahtniteljskih pravicah v EU. UL L 227, 1. 9. 1994, 1. Zadnjič dopolnjena z uredbo Sveta št. 873/04. UL L 162, 30. 4. 2004, 38.

Direktiva 2006/116/ES o trajanju varstva avtorske pravice in določenih sorodnih pravic. UL L 372, 27.12.2006.

Direktiva Sveta št. 87/54/EGS z dne 16. decembra 1986 o pravnem varstvu topografije polprevodniških vezij. UL L 24, 27. 1. 1987, 36

UREDBA SVETA (ES) št. 2100/94 z dne 27. julija 1994 o žlahtniteljskih pravicah v Skupnosti. UL L 227, 1. 9. 1994, 1.

Pogodba o intelektualni lastnini v zvezi s polprevodniškimi vezji (Treaty on Intellectual Property in respect of Integrated Circuits.

Semiconductor Chip Protection Act

Zakon o ratifikaciji Konvencije o podeljevanju evropskih patentov, Uradni list RS-MP 19/2002.

Drugi viri

AIPPI (Association internationale pour la protection de la propriété intellectuelle). 2010. Q 215, » Protection of Trade Secrets through IPR and Unfair Competition Law, Working Guidelines.« <https://www.aippi.org/download/committees/215/WG215English.pdf>.

Predlog zakona o inovacijah v delovnem razmerju – prva obravnava. Poročevalec DZ, št. 14/1994, 19–26.

Predlog zakona o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja – druga obravnava. Poročevalec DZ, št. 45/1994, 38–43.

Predlog zakona o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja – tretja obravnava. Poročevalec DZ, št. 25/1995.

Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja – prva obravnava. Poročevalec DZ, št. 120/2006.

Predlog za izdajo zakona o varstvu topografije polvodniških vezij z osnutkom zakona. Poročevalec DZ, št. 3/1993, 10–14.

Predlog zakona o varstvu topografije polvodniških vezij – druga obravnava. Poročevalec DZ, št. 21/1994, 36–38.

Predlog zakona o avtorski in sorodnih pravicah – prva obravnava. poročevalec DZ, št. 21/1994, 39–66.

Predlog zakona o varstvu novih sort rastlin – hitri postopek. Poročevalec DZ, št. 68/1998, 21–40.

WIPO 2012. *What Is a Patent?* Accessed April 5, 2016. http://www.wipo.int/patentscope/en/patents_faq.html#patent.

Recenziji

I

Znanstvena monografija avtorice dr. Elizabete Zirnstein z naslovom *Izumi, avtorska dela in drugi rezultati ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju* pomembno zapolnjuje prostor v literaturi, ki se ukvarja z inovativnostjo kot osrednjim predmetom preučevanja. V nasprotju z ostalimi deli na področju inovativnosti, ki se ukvarjajo predvsem z njenim upravljanjem, spodbujanjem, difuzijo in podobno, avtorica v središču razprave postavi pravne vidike inovativnosti ter ustvarjalnosti. S tem pomembno prispeva k celoviti obravnavi fenomena ustvarjalnosti in inovativnosti, saj podobne razprave v obdobju po osamosvojitvi pri nas še ni bilo.

Monografija je razdeljena na pet poglavij. Uvodoma avtorica predstavi teoretična izhodišča, pri čemer poudari, da je vloga pravne ureditve pri spodbujanju ustvarjalnosti in inovativnosti pogosto spregledana. Nato opiše temeljni namen monografije, ki je v iskanju odgovora na vprašanje, ali regulacija ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju v Sloveniji delavce motivira k ustvarjanju novih idej, zamisli, rešitev, skratka, inovacij. Pri tem se osredotoča zgolj na motivacijo, ki se jo da regulirati s pravnimi pravili. V drugem poglavju se avtorica posveti vprašanju, komu pripadajo koristi, ki izhajajo iz ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju. Pri tem gre predvsem za vprašanje imetništva pravic intelektualne lastnine, ki lahko pripadejo bodisi delavcu bodisi delodajalcu, ter za nagrajevanje delavcev za njihove kreativne dosežke. Sledi zgoščena predstavitev pravic intelektualne lastnine, s katerimi se lahko zavarujejo rezultati inovacijske ali druge kreativne dejavnosti, ter predstavitev pravne ureditve nagrajevanja v delovnem razmerju. Tretje poglavje je namenjeno analizi pravne ureditve

ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju v Sloveniji. Avtorica najprej obravnava vprašanje pravnosistemske umestitve analiziranih pravil in opozarja na iskanje primerne ravnotežja med izhodišči delovnega prava ter prava intelektualne lastnine, ki glede tega, komu pripadajo rezultati inovativnosti v delovnem razmerju, temljita na diametralno nasprotnih načelih. Avtorica opozori tudi na posebnosti ugotavljanja obstoja delovnega razmerja v primerih, ko gre za delovna mesta in dela, ki zahtevajo ustvarjalnost in inovativnost. Nato se osredotoči na vprašanje imetništva pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju. Pravno ureditev na tem področju analizira natančno in sistematično, posveti se tako vsebinskim kot tudi postopkovnim vidikom ureditve, opozarja na nedoslednosti v zakonodaji in izpostavlja tiste vidike, ki v praksi povzročajo največ težav. Enako natančna je tudi analiza pravne ureditve nagrajevanja za inovacije in druge stvaritve, ki jih delavci ustvarijo v delovnem razmerju. V četrtem poglavju avtorica rezultate analize, predstavljene v tretjem poglavju, nadgradi z analizo učinkovitosti regulacije ustvarjalnosti in inovativnosti v Sloveniji. Pri tem uporabi orodja ekonomske analize prava, ki jih kombinira tudi z najnovejšimi spoznanji na področju vedenjske ekonomije. Peto poglavje je namenjeno sintezi celotnega dela, v kateri so predstavljeni temeljni zaključki ter podana priporočila za drugačno pravno ureditev.

Monografija nedvomno sodi na knjižne police vseh, ki se ukvarjajo z ustvarjalnostjo in inovativnostjo v podjetjih in drugih organizacijah. Njen temeljni prispevek je v tem, da izpostavlja pravne vidike obravnavanega problema, kar je v slovenskem prostoru novost; prav s tem fokusom se bistveno razlikuje od vseh ostalih del, ki obravnavajo takšne ali drugačne vidike ustvarjalnosti in inovativnosti. Temeljita pravna analiza, v kateri se avtorica kritično opredeljuje do aktualnih zakonodajnih rešitev ter predlaga drugačne, pomeni pomemben znanstveni prispevek na obravnavanem področju. Avtorica pa zakonodaje ne obravnava zgolj s teoretičnega in znanstvenega, pač pa tudi s povsem praktičnega vidika, kar knjigi daje posebno vrednost in pečat. Prav zaradi tega bo delo lahko v pomoč uporabnikom, ki jim mestoma nedosledna in nedoročena pravna ureditev v praksi povzroča težave. Nenazadnje pa monografija predstavlja pomembno izhodišče za pripravo zakonskih sprememb v slovenskem prostoru.

dr. Špelca Mežnar

II

Avtorica dr. Elizabeta Zirnstein v monografiji obravnava vprašanje učinkovite pravne ureditve človeške ustvarjalnosti in inovativnosti v podjetjih ter drugih organizacijah. Pri tem kot učinkovito razume tisto ureditev, ki spodbuja in motivira delavce k ustvarjanju in inoviranju v delovnem razmerju. Svoja razmišljanja in dognanja izpeljuje tako iz analize slovenske pravne ureditve inovativnosti v delovnem razmerju kot tudi iz najnovejših dognanj tujih avtorjev o tem, kaj posameznike sploh žene k raziskovanju, ustvarjanju, inoviranju. S pomočjo kriterija učinkovitosti utemelji pomen ustrezne alokacije pravic iz inovacij in drugih stvaritev v delovnem razmerju. Pri tem ugotavlja, da je pravna ureditev izumiteljstva v delovnem razmerju v Sloveniji učinkovita, pravna ureditev glede ostalih rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju, kamor spadajo nov videz izdelkov, avtorska dela, topografije polvodnikov in nove sorte rastlin, pa neučinkovita, predvsem zaradi nejasno in nenatančno določenega pravnega položaja delavcev ter delodajalcev glede imetništva pravic, izhajajočih iz teh inovacij.

Monografija zagotovo pomeni pomemben znanstveni prispevek k obravnavi ustvarjalnosti in inovativnosti v Sloveniji. V središče razprave postavlja pravno ureditev ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju. Medtem ko so bile v preteklosti študije o inovativnosti številne in na to temo obstaja veliko strokovne in znanstvene literatur, pa pravni vidiki inovacijskih in drugih kreativnih procesov v delovnem razmerju doslej še niso bili deležni ustrezne pozornosti. S tega vidika pričujoča monografija zapolnjuje vrzel na tem področju. Avtorica se analize pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju loti zelo natančno, saj omenjeni pojav obravnava v vsej njegovi celovitosti. Poleg izumov v delovnem razmerju analizira regulacijo odnosov med delavcem in delodajalcem tudi v primeru drugih rezultatov ustvarjalnosti in inovativnosti, kot so nov videz izdelkov, avtorska dela, topografije polprevodniških vezij in nove sorte rastlin, posveti pa se tudi tehničnim in netehničnim izboljšavam.

Avtorica se tematiki posveti zelo ambiciozno, saj v svojo obravnavo vključuje zelo širok spekter različnih izzivov pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju. Vsebine predstavi z različnih zornih kotov, teoretično obravnavo nadgradi s prikazom povsem praktičnih primerov in izpostavlja dileme, ki se pojavljajo v vsakodnevni praksi. Avtorica izpostavlja vse vsebinske in postopkovne vidike pravne ureditve inovativnosti v delovnem razmerju, jih pojasni, se do njih kritično opredeli in predlaga ustreznejše rešitve.

Monografija bo nepogrešljiv pripomoček vsem, ki se v podjetjih in drugih organizacijah kakor koli srečujejo z vprašanjem spodbujanja inovativnosti in ustvarjalnosti v delovnem razmerju. Avtorica obstoječo pravno ureditev jasno in natančno interpretira, pri čemer opozarja na tiste zakonske določbe, ki so nerazumljive, nejasne ali pomensko odprte, ter predlaga primerne rešitve in razlage. Poudariti velja avtoričina razmišljanja o pomenu nagrajevanja za inovativnost v delovnem razmerju, podana so tudi priporočila za oblikovanje primernih rešitev na ravni podjetij in drugih organizacij. Nenazadnje monografija predstavlja pomembno izhodišče za pripravo morebitnih zakonskih sprememb na obravnavanem področju. Tudi nepoznavalca področja bo knjiga zelo dragocena, saj so uvodoma predstavljeni temeljni koncepti varstva rezultatov inovativnosti s pravicami intelektualne lastnine, pojasnjen je odnos med delovnopravnimi pravili na eni strani in pravili prava intelektualne lastnine na drugi, prav tako so podana izhodišča za razumevanje posebnosti delovnih razmerij, kadar gre za dela in naloge, ki zahtevajo inovativnost in kreativnost. Besedilo monografije je lahko berljivo, obravnava je sistematična, logična, jasna, avtorica bralca zlahkoma vodi tudi skozi zapletene pravne koncepte.

Knjiga je razdeljena na pet poglavij, ki si logično sledijo. Uvodno poglavje je namenjeno predstavitvi izhodišč in temeljnih teoretičnih konceptov, ki predstavljajo podlago za nadaljnja izvajanja. V drugem poglavju avtorica opisuje pomen alokacije koristi iz inovacij v delovnem razmerju ter pojasnjuje, kaj je sploh tisto, kar je lahko »predmet delitve koristi« med delavcem in delodajalcem. Tretje poglavje vsebuje analizo pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v Sloveniji po treh vsebinskih sklopih: pravnosistemska umestitev, upravičenost do rezultatov inovativnosti v delovnem razmerju, pravica delavca do nagrade. Četrto poglavje predstavlja nadgradnjo tretjega. V njem avtorica z uporabo orodij ekonomske analize prava oceni učinkovitost pravne ureditve ustvarjalnosti in inovativnosti v delovnem razmerju v Sloveniji. Sklepno, peto poglavje pomeni sintezo celotnega besedila, v kateri so podani avtoričini zaključki in priporočila.

Vloga pravne ureditve pri spodbujanju ustvarjalnosti in inovativnosti je pogosto spregledana. Inovacijska strategija in politika vsake države bi morala vključevati kombinacijo specifičnih ukrepov na različnih področjih, kamor spada tudi učinkovita pravna ureditev. Monografija predstavlja pomembno izhodišče za nadaljnja prizadevanja v tej smeri.

dr. Martina Repas





Založba Univerze na Primorskem
www.hippocampus.si