

Učinkovitost pravne ureditve imetništva pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju

ELIZABETA ZIRNSTEIN

Povzetek

Prispevek obravnava vprašanje alokacije pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju. Imetništvo pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, lahko izhaja bodisi iz delovnopравnih bodisi iz intelektualnopravnih načel. V iskanju primerne ravnoteže med obema izhodiščema pa je treba upoštevati tudi načelo učinkovitosti. Avtorica ocenjuje, da je slovenski zakonodajalec ta kriterij le delno izpolnil, zato predlaga spremembe zakonodaje na tem področju v smeri večje učinkovitosti pravnih pravil. Avtorica posebno pozornost posveča tudi pravni ureditvi inovativnosti na univerzah.

Ključne besede: • inovacije • inovativnost • delovno razmerje • pravice industrijske lastnine • alokacija pravic • učinkovitost • ekonomska analiza prava • patent • topografija polprevodniškega vezja • nova rastlinska sorta • avtorska pravica

KONTAKTNI NASLOV: Mag. Elizabeta Zirnstein, višja predavateljica, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem, Cankarjeva 5, SI-6000 Koper, Slovenija, e-pošta: elizabeta.zirnstein@fm-kp.si

ISSN 1855-7147 Tiskana izdaja / 1855-7155 Spletna izdaja © 2011 LeXonomica (Maribor)

UDK: 347.77:349.2(497.4)

JEL: J39, K11, K31

Na svetovnem spletu dostopno na <http://www.lexonomica.com>

Effectiveness of Legal Regulation of Proprietary Rights over Employee Created Inventions

ELIZABETA ZIRNSTEIN

Abstract

Article deals with the allocation of rights over employee created innovations. Ownership over employee created innovations can follow either principles of labour law or intellectual property law. In search of the balance between the two, the principle of efficiency has to be taken into account. The author estimates that the Slovenian legislator has only partly fulfilled this criterion and therefore suggests a change of legislation in pursuit of higher efficiency of legal rules. Special attention is given to the innovativeness at universities.

Keywords: • innovation • inventiveness • employee relationship • industrial property rights • allocation of rights • efficiency • fairness • economic analyses of law • patent • topography of semiconductor products • plant varieties • copyright

CORRESPONDENCE ADDRESS: Mag. Elizabeta Zirnstein, senior lecture, Faculty of management, University of Primorska, Cankarjeva 5, SI-6000 Koper, Slovenia, e-mail: elizabeta.zirnstein@fm-kp.si

ISSN 1855-7147 Tiskana izdaja / 1855-7155 Spletna izdaja © 2011 LeXonomica (Maribor)

UDC: 347.77:349.2(497.4)

JEL: J39, K11, K31

Na svetovnem spletu dostopno na <http://www.lexonomica.com>

1. Uvod

Zanimanje znanstvenikov in raziskovalcev za inovativnost v zadnjih letih ne popušča, pač pa narašča. Študije o procesih inovativnosti in implementaciji inovativnih idej so iz desetletja v desetletje številčnejše, predvsem zaradi sprememb v delovnih organizacijah, kjer se vse bolj poudarja pomen ustvarjalnosti in inovativnosti zaposlenih (Anderson et al., 2004: 147). Inovativnost je namreč glavno gonilo razvoja podjetij, industrije in gospodarstva nasploh in kot takšna najpomembnejše sredstvo za povečevanje stopnje konkurenčnosti (Maskus, 2000). Ob tako velikem pomenu inovativnosti v sodobni ekonomiji ni več dileme, ali inovirati ali ne, temveč v kateri smeri in kako hitro (Pretnar, 2002: 135).

Včasih so inovacije nastajale predvsem v majhnih kabinetih ali delavnicah neodvisnih inovatorjev. V nasprotju s tem pa danes inovacije nastajajo predvsem v podjetjih, v okviru velikih tehničnih procesov ali v okviru raznih laboratorijev, razvojnih oddelkov ipd., pri katerih so inovatorji v delovnem razmerju. Raziskave kažejo, da je odstotek inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, zelo velik. *Baker in Brunel* (1991) ta delež ocenjujeta na 70 do 90 %, *Trimborn* (2009) na 90 %, *Colston in Galloway* (2010: 77) pa na približno 80 %. V posameznih panogah, kot sta denimo biologija ali farmacevtska industrija, pa tudi elektrotehnika, si je kar težko predstavljati, da bi posamezni oz. neodvisni (svobodni) izumitelj ustvaril nek svetovno pomemben izum. Zgolj močna, velika in bogata podjetja si danes lahko privoščijo in so sposobna nositi ekonomski riziko raziskav na omenjenih področjih. Večina inovacij namreč nikoli ne doseže ekonomskega uspeha ter ni sposobnih povrniti niti stroškov svojega razvoja. *Janjič* (1965: 11) je to lepo ponazoril z »veliko jih igra, a malo jih dobi«. Po drugi strani pa moramo poudariti tudi, da materialna sredstva, prostori, oprema ipd., s čimer razpolagajo podjetja (delodajalci), niso dovolj za nastanek inovacije, pač pa je potreben tudi kreativni duh inovatorja in talent, ki odseva v racionalnem dejanju (aktu), s katerim inovacija nastane oz. zaživi. Za ustvarjanje inovacij se morajo torej racionalno povezati materialna sredstva, čas in delo z ustvarjalnostjo, kreativnostjo in umnostjo inovatorja. Izhajajoč iz navedenega lahko rečemo, da je inovativnost odvisna tako od delavca kot tudi od delodajalca, ki v inovativni proces vstopata zavestno, racionalno in organizirano.

Inovacijski proces se morda na prvi pogled zdi kot nekaj neurejenega, saj gre pri inovacijah za ustvarjalnost in kreativnost. Vendar pa se najpomembnejše inovacije ne rodijo čez noč, ampak so rezultat organiziranega, planskega in sistematičnega dela, velikokrat nastajajo več let in ob precejšnjih materialnih vlaganjih. Lahko bi rekli, da je inovativnost neurejen proces, ki ga je treba izpeljati na urejen način. En vidik te urejenosti je njegova pravna ureditev.

Zaradi velikega gospodarskega pomena inovativnosti in zaradi velikega deleža inovacij, ki nastanejo v delovnem razmerju, ima večina industrializiranih držav inovativnost v delovnem razmerju urejeno s pravnimi pravili. Namen te urejenosti je po eni strani zagotoviti pravično in uravnoteženo razmerje med delavcem in delodajalcem, po drugi strani pa spodbuditi inovativnost v podjetjih ter zagotoviti sistem, v katerem bodo rezultati te inovativnosti imeli čim večje učinke.

Če na inovativnost pogledamo skozi prizmo pravne ureditve, ugotovimo, da se pri pravnem urejanju inovativnosti pojavljata predvsem dva vidika: (1) varstvo rezultatov inovativnosti s pravicami intelektualne lastnine in (2) pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev v zvezi z inovacijami v delovnem razmerju.

Prvi vidik sega na področje prava intelektualne lastnine, vendar se ne tiče zgolj inovativnosti v delovnem razmerju, pač pa se nanaša na inovativnost nasploh, saj se s pravicami intelektualne lastnine zavarujejo tako inovacije, ki so nastale v delovnem razmerju, kot tudi ostale inovacije. Kadar proučujemo inovativnost v delovnem razmerju (in ne inovativnost nasploh) je pravo intelektualne lastnine najbolj relevantno v delu, ki se nanaša na imetništvo pravic nad rezultati te inovativnosti, kadar se le-ti zavarujejo v okviru katere od pravic intelektualne lastnine. Kot bomo videli v nadaljevanju, gre pri inovacijah v delovnem razmerju predvsem za patent, model, topografijo polprevodniškega vezja in stvaritve, ki se varujejo z avtorsko pravico.

Drugi vidik pravne ureditve inovativnosti v delovnem razmerju sega na področje delovnega prava, katerega namen je vzpostaviti primerno ravnotežje v razmerju, interesih ter pravicah in obveznostih med delavcem in delodajalcem (Blanpain, 2006), in na področje prava intelektualne lastnine, katerega namen je spodbujanje in nagrajevanje ustvarjalnosti in razvoja preko podeljevanja določenih izključnih pravic (materialnih in moralnih) stvariteljem intelektualnih dosežkov ter opredeljevanja pravic javnosti do dostopa do teh stvaritev (Cornish, Llewelyn, 2003; Monotti, Ricketson, 2003; Drahos, 1996). Pri določanju pravic in dolžnosti delavcev in delodajalcev v zvezi z inovacijami v delovnem razmerju je treba upoštevati po eni strani to, da gre za intelektualni napor delavca in za njegovo naravnopravno pravico do lastništva nad produkti lastnega intelekta (Monotti, Ricketson, 2003: 53), po drugi strani pa, da delavci za svoj trud že prejemajo plačilo in da gre v teh primerih za investicijo delodajalca, ki edini nosi tveganje v primeru neuspeha.

Glede na to, da obstaja veliko pravnih besedil s področja intelektualne lastnine, lahko sicer ugotovimo, da je bil v preteklosti prvi vidik deležen zadostne pozornosti, zagotovo pa to ne drži za drugi vidik (tako tudi Kirsstein

in Will 2006). Avtorji, ki jih to področje zanima (Mežnar Š., Skubic, Trstenjak, Puharič, Repas, Strauss, Goddar, Will, Kirstein, Bartenbach, Volz, Goetzmann, Stenvik, Merges, Bartow), so v svojih prispevkih obravnavali zgolj izume, ustvarjene v delovnem razmerju. Celovite teoretične oz. znanstvene obravnave pravne ureditve imetništva pravic tudi iz drugih rezultatov inovativnosti v delovnem razmerju doslej še ni bilo. Namen tega prispevka je to vrzel vsaj deloma zapolniti najprej z natančno analizo pravne ureditve tega vprašanja, nato pa to ureditev ovrednotiti z vidika njene učinkovitosti. Seveda pa pravna ureditev inovativnosti v delovnem razmerju obsega še vrsto drugih vprašanj, kot je denimo ureditev nagrajevanja delavcev za inovacije, ki jih ustvarijo v delovnem razmerju, davčna obravnava teh nagrad, ureditev reševanja sporov med delavci in delodajalci in v tem kontekstu predvsem vprašanje pristojnosti sodišč, posebnosti ureditve inovativnosti v javnem sektorju ipd. Zaradi prostorskih omejitev se teh vidikov v pričujočem prispevku ne bomo utegnili dotakniti.

2. Opredelitev temeljnih pojmov

2.1. Inovacija in inovativnost

V ekonomski teoriji je inovativnost eden od faktorjev gospodarske rasti, gonilo razvoja in sredstvo za povečevanje konkurenčnosti. Pojem inovativnosti in inovacije pomenita nekaj pozitivnega in ju povezujemo z napredkom, razvojem in ustvarjalnostjo. Če bi na tej točki še lahko trdili, da se s to trditvijo strinja večina strokovnjakov s tega področja, pa to prav gotovo ne velja za definicije inovacij in inovativnosti. Teh je namreč toliko, kolikor je avtorjev, zato zelo težko govorimo o enotni definiciji omenjenih pojmov. Poleg tega so se opredelitve inovativnosti skozi čas zelo spreminjale, se širile in vključevale različne vidike, pač skladno s tem, kakor se je samo dojemanje in razumevanje tega pojma spreminjalo.

Že na samem začetku velja omeniti, da se pojma *inovacija* in *inovativnost* uporabljata zelo nedosledno, kar velja tudi za spodaj naštetih opredelitve. Avtorji oba pojma večinoma uporabljajo kot sopomenki, na kar teorija opozarja šele v zadnjih letih, odkar obstaja konsenz glede razmejitve med obema pojmom: inovativnost pomeni nagnjenost organizacije k inovativnemu vedenju in je sredstvo za doseg inovacije, ki je rezultat tega vedenja (Menguc, Auh, 2006: 63).

Prvi, ki je pričel preučevati inovacije in inovativnost, je bil *Joseph Schumpeter*, ki velja za »očeta« tega področja v ekonomiji (Hall, 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, Nelson, 2010: 91).

Drucker (1985) razume inovativnost kot specifično orodje podjetnikov oz. 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 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, ki vsebuje novost oz. kreativnost kot plod človekovega intelekta in uspešno uporabo. *Afuab* (2003: 13) pravi, da je inovativnost uporaba novega znanja z namenom razvoja novega proizvoda ali storitve, ki ga kupec želi. Po *Likarju in Faturju* (2006: 20 in 31) je inovativnost sposobnost za razvoj invencij v koristne novosti in njihovo uveljavitev, ki se odraža v konkretnih rezultatih – inovacijah. Evropska komisija opredeljuje inovativnost kot uspešno proizvodnjo, asimilacijo in izkoriščanje novosti na ekonomskem in socialnem področju (Komisija EU, 2003: 5) oz. natančneje kot »prenovo in razširitev vrste izdelkov in storitev ter pripadajočih trgov; vzpostavitev novih proizvodnih metod, metod dobave in distribucije; spremembe v managementu, organizaciji dela, delovnih pogojih in usposobljenosti delovne sile« (Komisija EU, 1995).

Angleški pojem »innovation« pa se ne uporablja le v smislu inovativnosti, pač pa lahko pomeni tudi inovacijo kot rezultat inovativnosti in inoviranja. V tem smislu inovacija pomeni nov ali izboljššan izdelek, napravo ali storitev, ki je uspešna na trgu; poudarek je torej v rezultatu. Tako gleda na pojem »innovation« *Mortensen* (1999: 17), ki pravi, da se inovacija zgodi takrat, kadar je nov ali spremenjen proizvod postavljen na trg ali ko je uporabljen nov ali spremenjen proizvodni proces. *Likar in Fatur* (2006: 20) opredeljujeta inovacijo kot nov ali bistveno izboljššan izdelek, postopek ali storitev, ki se pojavi na trgu (inovacija izdelka/storitve) ali uporabi v okviru postopka (inovacija postopka/procesa), in se izkaže za koristno. Izdelek, storitev in postopek morajo predstavljati novost ali bistveno izboljšavo za uporabnika, ni pa nujno, da so novi na trgu. Evropska komisija (1995) opredeljuje inovacijo kot vsako novost, ki jo odjemalci razumejo kot zase koristno.

Opredelitve inovacij in inovativnosti, ki smo jih podrobno predstavili zgoraj, imajo svoje korenine v ekonomski znanosti in teoriji. Postavlja pa se vprašanje, kako na inovativnost gledata pravna teorija in znanost ter praksa oz. kaj šteje kot inovacija v luči pravnih aktov. Katere rezultate ustvarjalnosti v delovnem razmerju sploh lahko obravnavamo kot inovacije tudi v luči pravnega urejanja? Kaj je tisto, kar naj bi bilo (kar je lahko) predmet alokacije

pravic med delavcem in delodajalcem? Odgovor na to vprašanje ni tako enostaven, kot se zdi na prvi pogled. Zakonodajata se namreč pri vprašanju alokacije pravic in dolžnosti ukvarja predvsem s tistimi rezultati inovativnosti, ki so najbolj pomembni za tehnološki razvoj, napredek in konkurenčnost domačega gospodarstva, pri čemer pa pojma inovacije za potrebe pravnega urejanja sploh ne definira. Prav tako se zakonodajata pri vprašanju alokacije ukvarja predvsem s tistimi inovacijami, glede katerih je apropiacija sploh možna. Kot jasno izhaja iz zgoraj naštetih definicij inovacij in inovativnosti, pa se lahko inovacije pojavijo tudi v takih oblikah, ki že po svoji naravi »ne trpijo« ali niso sposobne biti predmet te apropiacije (lastništva ali imetništva).

Pojem »inovacija« in »inovativnost« v slovenski pozitivno-pravni zakonodaji nista neposredno opredeljena. Definicijo inovacij v delovnem razmerju je vseboval stari Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja (ZPILDR 1995),¹ ki je med take 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 oz. vzorcem;² tehnične ter druge izboljšave, s katerimi se dosega večja delovna storilnost, boljša kakovost proizvodov, prihranek pri materialu in energiji, boljše izkoriščanje strojev in naprav, boljši nadzor proizvodnje in boljša varnost del« (1. člen ZPILDR). S spremembo tega zakona leta 2006 (ZPILDR-1)³ je bila vsebina zakonodajnega urejanja bistveno skrčena zgolj na izume v delovnem razmerju (tudi uradni naziv tega zakona se je spremenil v Zakon o izumih iz delovnega razmerja, kratica ZPILDR pa je ostala). Na podlagi zgoraj navedenega lahko ugotovimo, da je zakonodajalec pred ZPILDR-1 pojem inovacij natančno definiral, po spremembi zakona, ki se sedaj nanaša le na izume, pa temu ni več tako. Problematično je predvsem, katere druge rezultate človeške ustvarjalnosti lahko, poleg izumov, štejemo med inovacije, ki jih kot takšne obravnava tudi pravo. Ali lahko med takšne inovacije štejemo tudi izboljšave (tehnične in netehnične), nov videz izdelkov, morda tudi avtorska dela? Podariti moramo, da se na tej točki, ko iščemo temeljne opredelitve, ne sprašujemo, ali si tudi ti rezultati (vse, kar ni izum) zaslužijo in potrebujejo pravno urejanje. Naš namen je zgolj v ugotovitvi, kaj je »inovacija« v luči pravnega urejanja (pravnih aktov). Pri tem seveda ne mislimo, da pravo te rezultate izrecno definira kot inovacije (kar je bilo odpravljeno z novelo ZPILDR), pač pa da jih razume in regulira kot inovacije, z drugimi besedami, da jih regulira v okviru zakonodaje ali drugih heteronomnih ali avtonomnih pravnih aktov, ki

¹ Uradni list RS, št. 45/1995 in 96/2002.

² Ta dikcija je bila leta 2002 usklajena z Zakonom o industrijski lastnini (Uradni list RS, št. 45/2001; ZIL-1), v katerem so bili črtani vzorci, ki se po novem varujejo v okviru modela.

³ Uradni list RS, št. 139/2006.

se nanašajo na inovativnost. Kot zanimivost pa naj navedemo, da se je prvotni predlog ZPILDR (besedilo, ki je bilo kot predlog zakona poslano v prvo obravnavo) imenoval Predlog zakona o inovacijah v delovnem razmerju.⁴

Kot vidimo, lahko med inovacije, ki jih kot takšne obravnava tudi pravo, nesporno štejemo izume, kar je izrecno poudarjeno tudi v Uvodnih obrazložitvah k predlogu ZPILDR 1995 in k noveli ZPILDR leta 2006.⁵ Izum tudi ustreza definicijam inovativnosti, kot jih postavlja ekonomska teorija.

Poleg izumov med pomembne rezultate ustvarjalnosti štejemo tudi topografije polprevodniških vezij in nove sorte rastlin. Gre za inovacije na področju elektronske industrije in biotehnologije, ki so zaščitene s *sui generis* pravico intelektualne lastnine in ki se lahko zavarujejo le, če izpolnjujejo kriterij novosti oz. izvirnosti (prim. 5. člen Zakona o varstvu topografij polprevodniških vezij – ZVTPPV⁶ in 4. člen Zakona o varstvu novih sort rastlin – ZVNSR⁷). Tako topografije kot tudi nove sorte rastlin ustrezajo definicijam inovativnosti, kot jih postavlja ekonomska teorija.

Pomemben rezultat človekove ustvarjalnosti so tudi avtorska dela. Ustvarjalnost, ki je bistvo avtorskega dela, je hkrati tudi bistvo inovacije in inovativnosti. Vendar pa pri avtorskih stvaritvah praviloma ne gre za neke tehnične dosežke (kar je običajno značilnost inovacij), prav tako za avtorsko delo nista bistvena kriterija novosti⁸ in uporabnosti.⁹ Vendar pa področje ustvarjanja, ki ga ureja avtorsko pravo, še zdaleč ni področje, ki je aktualno samo z vidika umetniškega ustvarjanja in kulturnih dobrin. Stvaritve, ki so lahko predmet avtorske pravice, so lahko zelo pomembne tudi v

⁴ Poročevalec DZ 1994, št. 14, str. 19–25.

⁵ Poročevalec DZ, št. 120/2006.

⁶ Uradni list RS, št. 21/1995, 96/2002 in 60/2006.

⁷ Uradni list RS, št. 86/1998, 52/2002 (ZDU-1) in 61/2006.

⁸ Poleg tega na področju znanosti, književnosti in umetnosti novost ni tako izračunljiva in ni predmet natančnega proučevanja, kot to velja za tehnična področja. Zato kriterij novosti ni najbolj uporaben za razmejevanje med tistimi avtorskimi stvaritvami, ki jih lahko štejemo med inovacije, in drugimi, ki to niso. Skupno inovacijam in avtorskim stvaritvam je to, da enako, kot velja za opredelitev inovacij, se tudi za avtorska dela, kadar se preučuje element novosti, ne zahteva objektivna, pač pa subjektivna novost (Trampuž, Oman, Zupančič, 1997: 33).

⁹ Avtorska pravica je po svojem namenu nevtralna, kar pomeni, da ni relevantno, ali je avtorska stvaritev namenjena čisti umetnosti ali konkretni uporabi oz. funkciji (Trampuž, Oman, Zupančič, 1997: 34). Nasprotno s tem pa inovacija po svojem namenu ni nevtralna, inovacija mora biti uporabna v ekonomskem smislu, kar pomeni, da mora prinašati neko izračunljivo gospodarsko korist oz. da mora za podjetje predstavljati neko dodano vrednost. Uporabnost ni element, brez katerega avtorsko delo ne bi moglo obstajati in je ni moč »povzdigniti v predpostavko avtorskega dela« (Trampuž, Oman, Zupančič, 1997: 34).

gospodarskih panogah. Gre za panoge, kot so industrijsko oblikovanje ali računalniška industrija, ki z gospodarske plati dobivajo vedno večji delež v družbenem BDP. Zapišemo lahko, da gre pri inovacijah, inovativnosti in avtorskih stvaritvah za različne pojme, ki pripadajo različnim znanstvenim disciplinam. Medtem ko je inovacija ekonomska kategorija, ki se je uporabljala predvsem za koristne novosti s področja tehnike in se nato širila še na druga, netehnična področja, je avtorsko delo pravna kategorija, s katero se varujejo rezultati človeške ustvarjalnosti po principih, ki so podobni lastninskopravnemu varstvu. Gre torej za neprimerljive kategorije, katerim je skupno samo to, da je bistvo in temelj njihovega obstoja človeška ustvarjalnost. Skladno s tem ne moremo reči, da gre pri avtorskih delih za inovacije, kakor tega tudi ne moremo zanikati. Za kvalifikacijo avtorskega dela v smislu inovacije bi morali vsako avtorsko delo presojati skozi kriterije novosti in uporabnosti v smislu dodane vrednosti. Po drugi strani pa so določene avtorske stvaritve takšne narave, da so zelo blizu inovacijam, kot jih opredeljuje ekonomska znanost. Model npr. je očiten primer tega, ko je nek rezultat človeške ustvarjalnosti s področja umetnosti uporaben v industrijske namene (zato se lahko varuje s pravico industrijske lastnine). Tudi novosti v računalniških programih, v informacijskih storitvah, nove baze podatkov so lahko zelo pomembne inovacije, ki se varujejo v okviru avtorskega prava. Nenazadnje je tudi dohodek iz avtorskega dela v delovnem razmerju obdavčen enako kot dohodek iz inovacij. Zato bomo za namene tega prispevka med rezultate inovativnosti v delovnem razmerju šteli tudi tiste rezultate, ki se lahko varujejo z avtorsko pravico.

Nazadnje moramo še odgovoriti na vprašanje, ali lahko med inovacije v pravnem smislu štejemo tudi tehnične in ne-tehnične izboljšave. Kot smo videli, je ZPILDR 1995 tudi te rezultate ustvarjalnosti štel med inovacije, od leta 2006 pa pojma inovacije ne definira več oz. so tehnične in ne-tehnične izboljšave izvzete iz dometa tega zakona. Za razliko od izumov in avtorskih del so tehnične in ne-tehnične izboljšave izvzete tudi iz sistema intelektualne lastnine, saj gre za takšne stvaritve oz. za takšne rezultate človeške ustvarjalnosti, ki vsebujejo bistveno manj intelektualnega naboja. Prav iz tega razloga tehnične in ne-tehnične izboljšave »niso sposobne« biti predmet varstva s katero od pravic intelektualne lastnine. Posledično pri tehničnih in ne-tehničnih izboljšavah nekoliko težje govorimo o imetništvu teh rezultatov oz. gre za take stvaritve, kjer so vprašanja njihove apropiacije (imetništva oz. lastništva teh stvaritev) dokaj irelevantna, zaradi česar jih v tem prispevku ne bomo podrobneje analizirali.

2.2. Delovno razmerje

Delovno razmerje je bistven opredelilni znak za uporabo posebnih pravil glede imetništva rezultatov inovativnosti, ustvarjenih v delovnem razmerju. V Sloveniji so elementi delovnega razmerja v zakonodaji dokaj natančno definirani. Zakon o delovnih razmerjih¹⁰ (ZDR) v prvem odstavku 4. člena definira delovno razmerje kot »razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.« Najprimernejši dokaz o obstoju delovnega razmerja je pogodba o zaposlitvi, ki se sklene v pisni obliki (1. odstavek 15. člena ZDR). Če ob zaposlitvi delavca ni bila sklenjena pogodba v pisni obliki, mora delavec dokazati obstoj elementov delovnega razmerja.

Vendar je tukaj treba poudariti, da zgoraj opisanih kriterijev pri inovativnosti ne bo moč vedno uporabiti. Pri presoji spornih primerov bo pri ugotavljanju (ne)obstoja delovnega razmerja treba upoštevati predvsem to, da so okoliščine opravljanja dela, kjer se od delavcev pričakuje inovativnost, nekoliko specifične. Za razliko od »običajnih« delovnih mest gre pri inovativnosti za takšno organizacijsko arhitekturo, delovno okolje in oblikovanje delovnih mest, kjer se poudarja relativna samostojnost delavcev, neodvisnost, proaktivnost, odsotnost rutine, opolnomočenje zaposlenih, upoštevanje intuicije, operativna avtonomnost ipd. (Sauerman, Cohen, 2008: 5; Prendergast, 1999 v Cohen, 2010: 196; Černe et al., 2011: 12). Vse to so značilnosti, ki pomembno vplivajo tudi na percepcijo elementov delovnega razmerja, predvsem na »delo pod nadzorom in po navodilih delodajalca« ter »podrejenost delodajalcu«, in ki jih bodo morala sodišča ob presojanju spornih razmerij v zvezi z inovativnostjo vzeti v ozir. Izrazitejša, kot je avtonomija delavca v delovnem razmerju, manjša je stopnja podrejenosti delodajalcu. Na točki, ko je delavec povsem avtonomen, se razblini temeljni dejavnik razmejevanja delovnega razmerja od civilnega oz. odvisnega dela od neodvisnega. Teorija je kot pripomoček za presojanje v takih primerih ponudila fenomen t. i. ekonomske odvisnosti delavca, ki je materialno odvisen od delodajalca (Tičar, 2008: 336).¹¹

¹⁰ Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007 in 103/2007.

¹¹ Takšno možnost nakazuje tudi MOD v Priporočilu 198 o delovnem razmerju, kjer kot pokazatelja obstoja delovnega razmerja priporoča tudi opravljanje dela *izključno* ali pretežno v korist drugega in dejstvo, da plačilo predstavlja delavcu *edini* vir sredstev.

3. Pravna ureditev imetništva pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju

3.1. Pravno-sistemska umestitev

Vsebina in način zakonske ureditve inovativnosti v delovnem razmerju je zelo odvisna od tega, v katero pravno področje je umeščeno vprašanje razdelitve koristi iz tovrstnih inovacij. Alokacija pravic je torej bistveno odvisna od izhodišča te alokacije, torej od tega, iz katerih pravnih načel izhaja. Čeprav se na prvi pogled zdi, da bi morala biti ureditev za delavca ugodnejša, če izhaja iz temeljnih konceptov delovnega prava, saj je slednje tradicionalno namenjeno varovanju delavčevih pravic, pa vidimo, da je delavcu v resnici prijaznejša umestitev tega področja v pravo intelektualne lastnine. Delovno pravo po eni strani skuša ščititi delavca kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju, po drugi strani pa zagotavlja delodajalcu, da mu v zameno za plačo pripadajo vsi rezultati delavčevega dela (Mežnar, 2009, 52), torej tudi pravice intelektualne lastnine. Dosledna uporaba pravila, da delavčevi plodovi pripadejo delodajalcu, ima za posledico, da delavec nima niti pravice do posebne nagrade za inovacijo, saj je za svoje delo že bil nagrajen – s plačo. Po drugi strani pa pravo intelektualne lastnine poudarja osebnostnopravni vidik pravic intelektualne lastnine in izhaja iz načela izumiteljstva ter načela avtorstva: pravica intelektualne lastnine pripada osebi, ki je ustvarila izum, avtorsko delo, nov videz izdelka, novo sorto ali novo topografijo polprevodniškega vezja.

Slovenska ureditev sodi med tiste, ki izhajajo iz temeljnih intelektualnopravnih načel, čeprav tega principa ne uveljavlja dosledno. Skladno s tem je alokacija pravic glede tistih inovacij v delovnem razmerju, ki se lahko varujejo s katero od pravic intelektualne lastnine, urejena v okviru te pravne panoge, za druge rezultate inovativnosti pa se uporabljajo norme delovnega prava. Pravice delavcev in delodajalcev iz inovacij v obliki patentibilnih izumov so urejene v ZPILDR-1; pravice iz inovacij, ki se lahko varujejo z avtorsko pravico, so urejene v Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah¹² (ZASP); alokacija pravic med delavcem in delodajalcem glede topografij je določena v ZTPPV, pravice žlahtniteljev pa so urejene v ZVNSR. Imetništvo pravic iz modela, s katerim se zavaruje nova oblika izdelka, v matičnem Zakonu o industrijski lastnini¹³ (ZIL-1) ni posebej urejeno oz. se to presoja po ZASP, če nov videz izdelka hkrati izpolnjuje pogoje za avtorskopravno varstvo. Za koristi iz drugih inovacij, ki nastanejo v

¹² Uradni list RS, št. 21/1995, 9/2001, 30/2001 – ZCUKPIL, 43/2004, 17/2006, 114/2006 – ZUE, 139/2006 in 68/2008.

¹³ Uradni list RS, št. 51/2006 (ZIL-1-UPB3).

delovnem razmerju (tehnične in druge izboljšave), pa ni uveljavljen kak poseben zakonski režim oz. so te urejene v okviru delovnopravne zakonodaje.

3.2. Imetništvo pravic nad rezultati inovativnosti v delovnem razmerju

3.2.1. Izumi

ZPILDR-1 izhaja iz načela izumiteljstva, kar pomeni, da za originalnega imetnika pravic, ki izhajajo iz izuma, priznava delavca – izumitelja. Kot smo že povedali, je tako izhodišče posledica dejstva, da je v slovenskem pravu osebnostnopravni vidik pravic intelektualne lastnine močno uveljavljen (Mežnar, 2009: 61). Skladno s tem pravice iz službenega izuma vedno najprej pripadajo delavcu, kar pa ne pomeni, da delodajalec do njih nima nobenih pravic. ZPILDR-1 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 pa pridobi delodajalec neizključno pravico do uporabe službenega izuma (prvi in drugi odstavek 8. člena ZPILDR-1). Pri prevzemu gre za enostransko izjavo volje, ki mora biti podana v kvalificirani obliki najkasneje v treh mesecih od delavčeve prijave izuma (6. člen ZPILDR-1), celoten postopek prevzema ter pravice in dolžnosti ene in druge strani v zvezi s tem pa je zelo natančno določen.

3.2.2. Avtorska dela

Kadar delavec pri izpolnjevanju svojih obveznosti ali po navodilih delodajalca ustvari nov videz izdelka, ki izpolnjuje pogoje za avtorskopravno varstvo, ali drugo stvaritev, ki se lahko varuje z avtorsko pravico, 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). Po preteku tega roka pripadejo te pravice ponovno delojemalcu, pri čemer lahko delodajalec zahteva njihov ponovni izključni prenos, vendar proti plačilu primerne nadomestila (drugi odstavek 101. člena ZASP). Ne glede na navedeno, delojemalec obdrži 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 tem delu izključno in neomejeno prenesene na delodajalca, če ni s pogodbo drugače

določeno (druga 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.

Imetništvo pravic iz novega videza izdelkov ureja tudi Uredba (ES) št. 6/2002 o modelih Skupnosti,¹⁴ (danes EU) ki v členu 14 določa, da se pravica do modela EU (registriranega ali neregistriranega), ki ga razvije zaposleni pri izvrševanju svojih dolžnosti ali po navodilih delodajalca, prenese na delodajalca, razen če se ne dogovorita drugače ali če nacionalna zakonodaja ne določa drugače.

3.2.3. Topografije polprevodniških vezij

Pri topografijah velja podobno kot pri izumih, da varstvo topografij, ustvarjenih v delovnem razmerju, pripada delodajalcu, razen kadar ni s pogodbo o zaposlitvi drugače določeno (3. člen ZVTPPV). Slovenska ureditev v tem pogledu sledi ureditvi po Direktivi 87/54/EEC o pravnem varstvu topografij polprevodniških izdelkov,¹⁵ ki v členu 3 določa, da države članice EU 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 kjerkoli na svetu, traja pa do konca koledarskega leta, v katerem je preteklo deset let od datuma začetka veljavnosti (7. člen ZVTPPV).

3.2.4. Nove sorte rastlin

Imetništvo žlahtniteljskih pravic iz novih sort rastlin, ki so nastale v delovnem razmerju, je v Sloveniji urejeno v ZVNSR, ki določa, da se v zvezi s tem medsebojne obveznosti med delavcem-žlahtniteljem in delodajalcem urejajo s pogodbo. V nasprotnem primeru ZVNSR določa, da se smiselno uporabljajo določbe iz predpisov o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na patente (tretji 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 pogodb. Pri tem pa je treba opozoriti na določbo

¹⁴ UL L 3, 5.1.2002, str. 1–24.

¹⁵ UL L 24, 27. 1. 1987, str. 36–40.

tretjega 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.

Žlahtniteljske pravice ureja tudi Uredba Sveta (ES) št. 2100/94 o žlahtniteljskih pravicah v Skupnosti,¹⁶ (danes v EU) ki v členu 11(4) določa, da je do žlahtniteljske pravice upravičena oseba, ki je odkrila ali razvila ali vzgojila sorto (žlahtnitelj). Kadar pa je do nastanka nove sorte prišlo v okviru delovnega razmerja, se upravičenost do žlahtniteljske pravice v EU določi v skladu z nacionalno zakonodajo, ki se uporablja za delovno razmerje, v okviru katerega je bila vzgojena ali odkrita in razvita sorta.

3.2.5. Inovativnost na univerzah

3.2.5.1. Splošno

Imetništvo pravic iz inovacij, ustvarjenih na univerzah, je specifično urejeno, zato se mu posvečamo v ločenem podpoglavju. Za izume je ta posebna ureditev vsebovana v 21. in 22. členu ZPILDR, ki ureja imetništvo pravic iz izumov, ki jih ustvarijo »visokošolski učitelji, znanstveni delavci in visokošolski sodelavci« v javnih visokošolskih zavodih oz. javnih raziskovalnih zavodih.¹⁷ V nadaljevanju bomo za visokošolske učitelje in sodelavce iz razlogov praktičnosti uporabljali izraz »profesorji«, za znanstvene delavce pa je od uveljavitve ZRRD pravilnejši izraz »raziskovalci (prim. 5. člen ZRRD).

V primeru avtorskih del, ki jih ustvarijo profesorji in raziskovalci, sicer ZASP ne predvideva kakšne posebne ureditve. Kot bomo videli v nadaljevanju, pa je tudi za te rezultate inovativnosti pravna ureditev imetništva pravic specifična, saj je kvalifikacijski element »po navodilih delodajalca« iz 1. odstavka 101. člena ZASP za raziskovalce in profesorje, zaposlene v javnih visokošolskih

¹⁶ UL L 227, 1. 9. 1994, str. 1–30.

¹⁷ Med javne visokošolske zavode uvrščamo univerze, fakultete, umetniške akademije in visoke strokovne šole (2. člen Zakona o visokem šolstvu – Zvis, Uradni list RS, št. 67/1993, 13/1994, 39/1995 – Odl. US, 18/1998 – Odl. US, 35/1998 – Odl. US, 99/1999, 64/2001, 100/2003, 63/2004, 94/2006, 15/2008 – Odl. US, 64/2008, 59/2007 – Zštip, 86/2009 in 34/2011 – ZUPJS), med javne raziskovalne zavode pa v skladu z 32. členom Zakona o raziskovalni in razvojni dejavnosti (ZRRD; Uradni list RS, št. 96/2002, 115/2005, 61/2006 – Zdru-1, 112/2007 in 9/2011) uvrščamo vse zavode, katerih ustanovitelj je Republika Slovenija ali druga z zakonom pooblaščen oseba javnega prava za izvajanje javne službe.

zavodih, bolj slabo uporabljiv, element »izpolnjevanje svojih obveznosti« pa vprašljiv oz. odvisen od tega, kaj predstavlja delovno obveznost omenjenih oseb.

Potreba po posebni ureditvi inovativnosti na univerzah izhaja iz načela avtonomije (prim. 58. člen Ustave RS¹⁸ in 6. člen ZVis), ki vključuje tudi pravico profesorjev in raziskovalcev, da svobodno odločajo o objavah svojih znanstvenih in raziskovalnih izsledkov. Pri alokaciji pravic v zvezi z inovativnostjo na univerzi gre dejansko za tehtanje načela svobode raziskovanja, umetniškega ustvarjanja in posredovanja znanja na eni ter pravic univerze kot delodajalca na drugi strani. Temu je treba dodati še dejstvo, da se slovenske univerze financirajo pretežno iz državnega proračuna, kar (lahko) vpliva na ureditev alokacije pravic in obveznosti tako med univerzo kot delodajalcem in na njej zaposlenim profesorjem oz. raziskovalcem, pa tudi med univerzo in državo ter omenjenimi zaposlenimi na univerzi in državo.

3.2.5.2. Izumiteljstvo na univerzah

Imetništvo pravic iz izumov, ki jih ustvarijo na univerzi zaposleni profesorji in raziskovalci, si lahko univerza zagotovi s formalnim uveljavljanjem svoje prevzemne pravice le, če so izpolnjeni zakonski pogoji iz 21. člena ZPILDR. Ti pogoji se nanašajo na: i) zagotavljanje organizacijske infrastrukture, potrebne za obravnavanje izumov in za njihovo učinkovito izkoriščanje; ii) postopek prevzema službenih izumov, ki mora biti urejen s pravilnikom univerze tako, da je prilagojen potrebam znanstveno raziskovalnega dela in objave znanstvenih dosežkov; iii) deleži, ki gredo zavodu in izumitelju iz naslova izkoriščanja izuma, morajo biti določeni s pravilnikom tako, da delež izumitelja ne sme znašati manj kot 20 % bruto licenčnine, ki jo dobi univerza od izkoriščanja izuma. Če zakonski pogoji iz 21. člena ZPILDR niso izpolnjeni, so izumi, ki jih ustvarijo profesorji oz. raziskovalci v javnih zavodih, prosti izumi brez vseh omejitev (tretji odstavek 21. člena). Ali povedano drugače: če univerza ne zagotavlja organizacijske infrastrukture za obravnavanje in izkoriščanje izumov in če s pravilnikom ne ureja postopka prevzema izumov ter ne določa, kako se delijo prihodki iz naslova izkoriščanja izuma, univerza na tem izumu nima nobenih pravic.¹⁹ Vendar pa tudi od tega pravila velja izjema, če je bil izum ustvarjen s pomočjo sredstev,

¹⁸ Uradni list RS/I, št. 33/1991, Uradni list RS, št. 42/1997 - UZS68, 66/2000 - UZ80, 24/2003 - UZ3a, 47, 68, 69/2004 - UZ14, 69/2004 - UZ43, 69/2004 - UZ50 in 68/2006 - UZ121, 140, 143.

¹⁹ Po pridobljenih podatkih med slovenskimi javnimi univerzami teh pogojev ne izpolnjuje edino Univerza v Mariboru, pri kateri je pravilnik, ki ureja prevzem izumov in delitev koristi iz izumov, v postopku sprejemanja.

ki jih je univerza namenila za raziskovalno delo. V tem primeru morajo profesorji oz. raziskovalci univerzo o izumu obvestiti in na njeno zahtevo tudi poročati o izkoriščanju izuma in doseženih dohodkih. Univerza pa je upravičena, da v treh mesecih po prejemu pisnega obvestila zahteva primeren delež na dohodkih iz izuma. Ta delež ne sme presegati višine sredstev, ki jih je dala na razpolago (četrti odstavek 21. člena).

Opozoriti je treba, da so zgoraj opisane določbe dispozitivne. Imetništvo pravic iz izumov, ki jih ustvarijo na univerzi zaposleni profesorji in raziskovalci, se lahko z medsebojno pogodbo dogovori tudi drugače (četrti odstavek 22. člena ZPILDR).

3.2.5.3. Avtorska dela na univerzah

Trampuž (1997: 233) navaja, da je treba za avtorska dela na univerzi vsakokratno uporabljivost ZASP presoјati od primera do primera glede na vse okoliščine. Namreč, avtorska dela, ustvarjena v delovnem razmerju na univerzi, so po črki zakona samo tista dela, ki jih ustvarijo na univerzi zaposlene osebe bodisi pri izpolnjevanju svojih delovnih obveznosti bodisi po navodilih delodajalca. Kot smo že ugotovili zgoraj, je poseben problem v tem, da ni povsem jasno, kaj spada med dela, ki se štejejo za ustvarjena v delovnem razmerju in ima torej avtorsko pravico na njih univerza kot delodajalec, saj je kriterij »izpolnjevanje delovnih obveznosti« zaradi akademske svobode oz. avtonomije raziskovanja po 58. členu Ustave, 6. členu ZVis in 2. členu ZRRD slabo uporaben. Odgovor na vprašanje, kaj predstavlja delovno obveznost omenjenih oseb na univerzi, bo zato odvisen od vsebine različnih pravnih aktov: pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe, statuta univerze, akta o sistemizaciji delovnih mest na univerzi in internih pravil glede posredne in neposredne pedagoške obveznosti oz. raziskovalne obveznosti. Teorija (*Trampuž*, 2000) se je jasnemu odgovoru na to vprašanje izognila, v praksi pa bi ga bilo mogoče rešiti le z natančno opredelitvijo delovnih obveznosti omenjenih oseb. Pri tem pa naj poudarim, da je trenutno vsebina delovne obveznosti profesorjev in raziskovalcev stvar interpretacije omenjenih pravnih aktov, poleg tega pa je med zaposlenimi na različnih univerzah lahko različna. Seveda so pri iskanju odgovora na vprašanje, kaj sodi v delovno obveznost profesorjev in raziskovalcev, na tehtnici tudi različni interesi. Interes univerz je, da vsa avtorska dela pri njej zaposlenih profesorjev in raziskovalcev, še posebej pa monografije, učbeniki, članki in druga podobna književna dela, spadajo v skupino del, ki se štejejo kot dela, ustvarjena v delovnem razmerju. Interes profesorjev in raziskovalcev pa je ravno diametralno nasproten. Do sedaj slovenske univerze še niso skušale natančno določiti, katera dela se štejejo kot dela, ki se ustvarijo kot

izpolnjevanje delovnih obveznosti in tako spadajo v režim 101. člena ZASP, prav tako ne izvajajo nadzora nad objavljenimi deli in nimajo mehanizma za upravljanje avtorskih pravic univerze iz teh del. Trdimo lahko celo, da v praksi univerze pravzaprav tolerirajo, da z vsemi avtorskimi deli, ki jih ustvarijo profesorji in raziskovalci, prosto razpolagajo slednji tako v nekomercialne kot tudi v komercialne namene (jih komercializirajo sami). Univerza, avtorji in založniki sodelujejo, kot da je avtor originalni imetnik avtorskih pravic in kot da zakonska domneva prenosa avtorskih pravic ne velja.²⁰ Vsaj založniki bi se pravni problematiki teh prenosov morali bolj posvetiti. V skrajnem primeru je možno, da so avtorju po založniški pogodbi plačali nekaj, kar ni nikoli postalo njihovo.

Podobno kot velja za imetništvo pravic iz univerzitetnih izumov pa je tudi za imetništvo avtorskih pravic na univerzi mogoče urediti s pogodbami o zaposlitvi ali drugimi pogodbami (prvi odstavek 101. člena ZASP).

4. Učinkovitost pravne ureditve imetništva pravic iz inovacij v delovnem razmerju

Za učinkovito delovanje sistema intelektualne lastnine mora biti imetništvo teh pravic najprej natančno definirano, nato pa tudi podeljeno določenemu subjektu, kar je utemeljil že *Coase*, sicer na lastninski pravici, kar pa velja tudi za vse druge pravice (Coase, 1960, v Zajc, 2009b). 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 riziko menjave tako poveča, da se menjava večina subjektov odreče. Naloga pravnih pravil je zato zagotoviti menjavo pravic s čim manjšimi transakcijskimi stroški in z določitvijo najboljšega pravnega sredstva zagotoviti učinkovito varstvo pred neupravičenimi posegi tretjih (Posner, 2003).

Coasov teorem pravi, da v primeru nizkih transakcijskih stroškov za dosego 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 dosego učinkovitosti prvotna alokacija pravic sploh ni pomembna. Nasprotno pa velja, da je pri visokih transakcijskih stroških prvotna alokacija lastninskih

²⁰ Je pa očitno to vprašanje v zadnjem času postalo aktualno. Na sestanku Rektorske konference aprila 2011 v Novi Gorici je bil denimo sprejet sklep, da se za preučitev tega vprašanja imenuje posebna delovna skupina, ki naj pripravi izhodišča za upravljanje z avtorskimi pravicami na univerzi. Izhodišča bo obravnavala rektorska konferenca, z namenom sprejeti režim upravljanja, ki bi bil enak za vse štiri javne univerze.

pravic izjemno pomembna, saj se prav zaradi visokih stroškov lahko zgodi, da menjave ne bo in torej tudi ne bo učinkovite porazdelitve pravic.

Koncept učinkovitosti je temeljno vodilo ekonomske analize prava. Za učinkovitost obstaja več definicij, najbolj uporabljena pa je Paretova ali Kaldor-Hicksova učinkovitost. Ker pogojem Paretovega ravnotežja v realnem svetu skoraj nikoli ni zadoščeno, se je v teoriji bolj uveljavilo drugo merilo Kaldor-Hickove učinkovitosti, ki jo označujemo tudi kot načelo kompenzacije. Temelj tega merila 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).

Pravna ureditev imetništva pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, mora biti pravična in hkrati učinkovita, kar je največji izziv pravnega urejanja tega področja. Pri pravni ureditvi imetništva pravic iz inovacij v delovnem razmerju si nasproti stojijo konfliktni interesi: interes delodajalca in interes delavca. Interes delodajalca po imetništvu pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, je v tem, da mu to imetništvo prinaša potencialni monopolni dobiček, če bo rezultate te inovativnosti zavaroval s katero od pravic industrijske lastnine (pri avtorski pravici niti registracija ni potrebna) in jih tudi uspešno komercializiral oz., če teh pravic ne bo registriral, pa ima pred tekmeci veliko konkurenčno prednost (je prvi na trgu). Interes delavca je podoben delodajalčevemu, s tem da bo delavec v večini primerov želel svoja upravičenja prodati naprej, saj običajno nima dovolj finančnih sredstev za zaščito teh rezultatov na trgu, predvsem pa za spremljanje kršiteljev in pravno ukrepanje proti njim, prav tako običajno nima dovolj sredstev za uspešno komercializacijo teh pravic oz. upravičenj. Temeljni ekonomski in seveda tudi pravni problem pa je, kako v tem konfliktu interesov pravice učinkovito porazdeliti med njiju, pri čemer je treba upoštevati tudi načelo pravičnosti.

Po naravnopravnem izhodišču naj bi pravice iz intelektualnih stvaritev pripadale njihovim »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 le-ta pogosto zagotavlja pogoje, da do teh stvaritev sploh pride, obenem pa nosi ves ekonomski riziko takega početja. Delavec bo namreč prejel plačo ne glede na to, ali bo njegovo inoviranje komercialno uspešno ali ne, medtem ko za delodajalca ni nujno, da se mu njegov »vložek« v inoviranje sploh kdaj povrne. S tega vidika se lahko vprašamo, ali naj bo za inovativnost z imetništvom pravic nagrajen delavec, ki je inovacijo ustvaril, ali delodajalec, ki jo je materialno omogočil. Pri tem moramo upoštevati tudi, da lahko alokacija imetništva pravic iz inovacij

bistveno vpliva na motivacijo obeh za inoviranje in je v korelaciji tako z motivacijo za inovativni napor (pri delavcih) oz. za vlaganje materialnih sredstev v inoviranje (pri delodajalcih). Če poenostavimo, lahko rečemo, da je nastanek inovacije odvisen tako od delavca, ki jo ustvari s svojim intelektom, kot od delodajalca, ki delavcu poleg plače zagotavlja tudi druge materialne pogoje za inoviranje (prostor, opremo, izobraževanje ipd). Po drugi strani pa je komercialni uspeh inovacije odvisen bolj od delodajalca kot od delavca, ki za to nima niti ustrezne organizacijske infrastrukture niti sredstev.

Pravna ureditev imetništva pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, mora torej poleg zagotavljanja pravične in obenem dovolj spodbudne ureditve zasledovati tudi cilj učinkovitosti. Ta tretji vidik zahteva, da delodajalec na trgu nastopa neobremenjeno in da je negotovost glede tega, komu pripadajo pravice industrijske lastnine iz delovnega razmerja, čim manjša (kar je pomembno tudi z vidika pravne varnosti). Učinkovitost prav tako govori v prid čim večje koncentracije teh pravic pri delodajalcu, ki lažje (tako organizacijsko kot tudi finančno) poskrbi za izpeljavo postopkov njihove registracije oz. pridobitve. Zapletena postopkovna pravila glede prenosa pravic industrijske lastnine z delavca na delodajalca in stroge formalnosti ter časovni roki pri tem pogosto vodijo v nepopravljive napake, katerih rezultat je lahko celo izguba teh pravic. S tega vidika je denimo vprašljiva učinkovitost ureditve prevzema izuma po ZPILDR-1, za katerega ima delodajalec štiri mesece časa. Kadar delodajalec ta rok zamudi, je imetništvo vseh pravic na takem izumu pri delavcu, ki pa, kot smo ugotovili zgoraj, težje poskrbi za njihovo registracijo, spremljanje kršitev in komercializacijo. S tega vidika bi kazalo razmisliti o spremembi zakona v smeri *ex lege* prenosa na delodajalca, ki lahko imetništvo pravic, v kolikor zanje ni zainteresiran, v nekem roku (denimo v štirih mesecih) prepusti delavcu.

Izhajajoč iz zgoraj navedenega lahko sklenemo, da je alokacija imetništva pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, učinkoviteje urejena takrat, ko te pravice pripadajo delodajalcu in manj učinkovita, če pripadajo delavcu. Vendar pa ima ta rešitev tako pozitivne kot negativne konotacije. Nasprotniki ureditve, ki za imetnika teh pravic priznava delodajalca, kritizirajo predvsem zanikanje naravnopravne pravice avtorja oz. izumitelja nad stvaritvami lastnega intelekta, s čemer naj bi se pravzaprav zanikali temeljni *raison d'être* prava intelektualne lastnine (Bently, Sherman, 2004: 123). Zagovorniki te ureditve sicer priznavajo, da delodajalci ne ustvarjajo intelektualnih stvaritev, vendar pa pomembno pripomorejo k njihovem nastanku, saj zagotovijo materialne in druge pogoje za delo stvariteljev (delavcev). Na ta način pomembno prispevajo k samemu nastanku inovacij. Poleg tega navajajo, da v primeru, ko gre korist iz rezultatov inovativnosti

delodajalcu (predvsem gre za imetništvo nad pravicami intelektualne lastnine), to spodbudno vpliva na vlaganje v infrastrukturo, ki podpira ustvarjalnost. Nenazadnje pa so delodajalci pogosto v boljši poziciji za varstvo in komercialno eksploatacijo pravic intelektualne lastnine, zato je primerno, če gre imetništvo nad temi pravicami njim (Bently, Sherman, 2004: 123). Navsezadnje 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, Sherman, 2004: 123).

Če analiziramo slovensko ureditev imetništva pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, lahko ugotovimo, da je slovenski zakonodajalec pri iskanju ravnotežja med več vidiki skušal upoštevati načelo pravičnosti (naravnopravno pravico avtorjev do imetništva njihovih stvaritev) in učinkovitosti. Slovenska ureditev alokacije imetništva teh pravic izhaja iz originarne pravice avtorjev do njihovih stvaritev, kar je lepo razvidno tako pri izumih (ki originarno pripadajo delavcu, delodajalec pa lahko zahteva njihov prenos) kot tudi pri avtorski pravici (tudi ZASP govori o prenosu na delodajalca). Kriterij učinkovitosti pa je tisti, zaradi katerega so pravice intelektualne lastnine, ki iz tovrstnih inovacij izhajajo, z zakonodajo večinoma urejene tako, da pripadajo delodajalcu, saj lahko delodajalec učinkoviteje poskrbi za njihovo pravno varstvo in komercialni uspeh kot pa delavec. Če nekoliko karikiramo, lahko rečemo, da je delavec za te pravice prikrajšan, kar je skušal zakonodajalec uravnotežiti tako, da je določil obveznost delodajalca, da delavca za inovacijo denarno nagradi.²¹

Nejasno pa ostaja, kako alokacija imetništva, kot je urejena v slovenski zakonodaji, vpliva na motivacijo delavcev za inoviranje. Zakonodajalec je skušal na motivacijo delavcev za inoviranje vplivati z določbami o nagrajevanju, pri čemer je izhajal iz predpostavke, da je materialna nagrada v pozitivni korelaciji s tem naporom. 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, Murphy, 1988: 1). Nagrada je torej tista kompenzacija, s katero delodajalec, ki zaradi zakonsko urejene alokacije pravic pristane na boljšem, kompenzira delavce, ki so na slabšem, pri tem pa je delodajalec še vedno na boljšem kot

²¹ Vendar je nagrajevanje obvezno le za nekatere vrste inovacij (za izume takoj, za avtorska dela pa šele po desetih letih, za topografije ni predvideno, za nove rastlinske sorte pa obstaja dilema, ali smiselna uporaba ZPILDR pomeni tudi obveznost denarnega nagrajevanja). Podrobneje o nagrajevanju inovacij v delovnem razmerju glej Franca, Zirnstein, 2009.

pred spremembo. Določitev višine obveznega denarnega nadomestila delavcem je namreč z zakonodajo urejena tako, da delavcem pripada le nek odstotek gospodarske koristi, ki iz inovacije izhaja. V tem prispevku se zaradi prostorske omejenosti v pravno in ekonomsko analizo nagrajevanja za inovacije v delovnem razmerju zavestno nismo spuščali. Je pa v zvezi z nagrajevanjem treba pripomniti, da je motivacija delavcev (inovatorjev, izumiteljev, ustvarjalcev ipd.) za inovativne napore ključnega pomena za razumevanje in spodbujanje inovativnosti podjetij in drugih organizacij.²² Premalo je na tem področju raziskav in dognanj o determinantah inovativnosti z vidika individualnih motivov in spodbud za inoviranje, kakor tudi drugih lastnosti zaposlenih v raziskovalno-razvojnih dejavnostih, službah in industrijah (Cohen, 2010: 196).

Z vidika analize učinkovitosti pravne ureditve inovativnosti v delovnem razmerju je nazadnje treba izpostaviti še pravno ureditev inovativnosti na univerzah. Ta je v primeru univerzitetnih izumov takšna, da stremi k doseganju čim večje učinkovitosti pravne ureditve imetništva pravic, kar je lepo razvidno iz pogojev, ki morajo biti vzpostavljeni, da lahko univerza uveljavlja svojo prevzemno pravico. Situacija pa je čisto drugačna pri pravni ureditvi avtorskih pravic na delih, ki jih ustvarijo na univerzi zaposleni profesorji in raziskovalci. Kot smo videli, so pravice univerze in pravice avtorjev teh del negotove. Poleg tega se postavlja vprašanje o veljavnosti že sklenjenih založniških pogodb. Sprememba pravne ureditve tega področja s ciljem njene večje učinkovitosti je zato res nujna.

5. Sklep

Pravna ureditev imetništva pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, mora biti pravična, spodbudna in učinkovita, kar je največji izziv pravnega urejanja tega področja. Pravnopolitična izbira države, kdo naj ima koristi od inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju, je stvar prava industrijske lastnine in delovnega prava. Izključna pravica industrijske oz. intelektualne lastnine, ki ima (praviloma) zaradi svojega pravnega monopola veliko večjo vrednost kot sam izum, avtorsko delo ali druga inovacija, ni

²² Naj na tem mestu omenimo tudi določbe Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007 in 23/2009), ki pri določanju kriterijev za nagrajevanje inovativnosti predpisuje sodelovanje delodajalca in delavcev (preko sveta delavcev, ki o teh kriterijih soodloča). Z vidika učinkovitosti je ta določba zelo pomembna, saj sistem nagrajevanja inovativnosti približa delavcem in tako znatno vpliva na večje možnosti uresničevanja procesa inovativnost, kar tudi sicer nasploh velja za sistem delavske participacije kot tak (Franca, 2008).

logična posledica nastanka te inovacije, pač pa je v veliki meri odvisna tudi od delodajalca. Zato je pravično, da alokacija pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, to primerno upošteva. Poleg načela pravičnosti pa je pri alokaciji pravic pomembno tudi načelo učinkovitosti, ki govori v prid čim večji koncentraciji pravic pri delodajalcu. Trenutna slovenska ureditev imetništva pravic iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, izhaja iz načela izumiteljstva oz. načela avtorstva, ki ga korigira z načelom učinkovitosti in na ta način poskuša zagotoviti primerno ravnotežje med obema. To ji primerno uspeva pri pravni ureditvi imetništva pravic iz izumov, topografij in novih sort rastlin, čeprav bi se dalo v smeri večje učinkovitosti še marsikaj postoriti. Pri avtorskih delih pa je učinkovitost pravne ureditve imetništva pravic vprašljiva. Poseben problem pri tem predstavljajo avtorska dela na univerzi, kar bo treba v prihodnosti čim prej urediti. Morda bodo v tem prispevku predstavljeni vidiki pri tem v oporo in pomoč.

Literatura / References

- Afuah, A. (2003) *Innovation management* (Oxford, New York: Oxford University Press).
- Anderson, N., De Dreu, C. K. W., Nijstad, B. A. (2004) The routinisation of innovation research: a constructively critical review of the state-of-the-science, *Journal of Organisational Behavior*, 25 (2), str. 147–173.
- Baker, G. P., Jensen, M. C., Murphy, K. J. (1988) Compensation and incentives: Practice v. Theory, *The journal of finance* 43 (3), str. 593–616.
- Baker, M. B., Brunel, A. J. (1991) Restructuring the judicial evaluation of employed inventors' rights, *St.Louis University Law Journal* 35 (4), str. 399–412.
- Bently, L., Sherman, B. (2004) *Intellectual Property Law* (Oxford: Oxford University Press).
- Blanpain, R. (2006) *European Labour Law* (The Hague: Kluwer Law International).
- Cohen, W. M. (2010) Fifty Years of Empirical studies on innovative activity and performance, v Hall, B. H., Rosenberg, N. (ur) *Handbook of the Economics of Innovation*, vol. 1, str. 129–213 (Amsterdam etc.: Elsevier).
- Colston, C., Galoway, J. (2010) *Modern intellectual property law* (New York: Routledge).
- Cornish, W., Llewelyn, D. (2003) *Intellectual Property: patents, copyright, trade marks and allied rights* (London: Sweet& Maxwell).
- Černe, M., Škerlavaj, M., Jaklič, M. (2011) Vloga HR-managerjev pri spodbujanju inovativnosti zaposlenih. *HRM strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 9 (40), str. 10–14.

- Dosi, G., Nelson, R. (2010) Technical Change and Industrial Dynamics as Evolutionary Process, v Hall B. H. in Rosenberg, N. (ur) Handbook of the Economics of Innovation, vol. 1, str. 51–127 (Amsterdam etc.: Elsevier).
- Drahos, P. (1996) A philosophy of intellectual property (Darmouth: Aldershot etc.).
- Drucker, P.F. (1985) Innovation and entrepreneurship: practice and principles (New York: Harper & Row).
- Franca, V., Zirnstein, E. (2009) Pravni vidiki nagrajevanja inovativnosti zaposlenih in dobre prakse slovenskih podjetij. Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo 35 (3/4), str. 685–708.
- Franca, V. (2008) Vloga managementa pri uresničevanju delavskega soupravljanja v gospodarskih družbah. Delavci in delodajalci 8 (2/3), str. 263–278.
- Grandstand, O. (1999) The economics and management of intellectual property: towards intellectual capitalism (Cheltenham: Edward Elgar).
- Hall, B. H. in Rosenberg, N. (2010) Introduction to the Handbook, v Hall, B. H. in Rosenberg, N. (ur) Handbook of the Economics of Innovation, vol.1, str. 3–9 (Amsterdam etc.: Elsevier).
- Janjić, M. (1965) Pravni režim pronalazaka stvorenih u radnom odnosu (Beograd: Inštitut za uporedno pravo).
- Kirstein, R., Will, B. (2003) Efficient Compensation for Employees' Inventions. Center for the Study of Law and Economics Discussion Paper No 2003–03: <https://ssrn.com/abstract=385167> (obiskano: 11.8.2011).
- Komisija EU (1995) Green paper on Innovation. COM (95) 688 final (20. 12. 1995).
- Komisija EU (2003) Innovation Policy: updating the Union's approach in the context of the Lisbon strategy. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM(2003) 112 final (11. 3. 2003).
- Likar, B., Fatur, P. (2006) Management inovacijskih in RR procesov v EU (Ljubljana: Inštitut za inovativnost in tehnologijo in Korona plus).
- Maskus, K. E. (2000) Intellectual Property Rights in the Global Economy (Washington D. C.: Institute for International Economics).
- Menguc, B., Auh, S. (2006) Creating a firm-level dynamic capability through capitalising on market orientation and innovativeness. Journal of marketing science 34 (1), str. 63–73.
- Mežnar, Š. (2009) Izumi v delovnem razmerju – med delovnim pravom in intelektualno lastnino. Delavci in delodajalci 9 (1), str. 51–67.
- Monotti, A., Ricketson, S. (2003) Universities and intellectual property: ownership and exploitation (Oxford, New York: Oxford University Press).

Mortensen, J. (1999) Measuring and reporting intellectual capital. Experiences, issues and prospects, an international symposium. Programme notes and background. Amsterdam: Royal Netherlands Academy of Arts and Science:
<http://www.oecd.org/dataoecd/36/58/2750309.pdf> (obiskano: 4.10.2011).

Pretnar, B. (2002) Intelektualna lastnina v sodobni konkurenci in poslovanju (Ljubljana: Gospodarski vestnik).

Repas, M. v Korpič-Horvat, E., et al. (2007) Intelektualne stvaritve iz delovnega razmerja [v Obračun plač: strokovni praktični priročnik za obračun plač s primeri, vzorčnimi rešitvami in novostmi na področju zaposlovanja] (Ljubljana: Verlag Dashöfer).

Repas, M. v Korpič-Horvat, E., et al. (2008) Pravna ureditev izumov iz delovnega razmerja [v Delovna razmerja] (Ljubljana: Verlag Dashöfer).

Schumpeter, J. (1934) *The Theory of Economic Development*. Cambridge, MA (Harvard University Press).

Tičar, L. (2008) Temeljna vprašanja kroga oseb delovnopravnega varstva. Delavci in delodajalci 8 (2/3), str. 329–343.

Trampuž, M. (2000) Avtorska dela, ki nastanejo na univerzi. Podjetje in delo 26 (6/7), str. 1283–1292.

Trampuž, M., Oman, B., Zupancič, A. (1997) *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah s komentarjem* (Ljubljana: GV založba).

Trimborn, M. (2009) *Employees' Inventions in Germany, a Handbook for International Business* (Cologne, Munich: Kluwer Law International).

West, M. A., Farr, J. L. (1990) *Innovation and creativity at work: Psychological and organisational strategies* (Chichester: Wiley).

Zajc, K. (2009a) Ekonomska analiza prava (opis, zgodovina in aplikacije), v Zajc, K. (ur) *Ekonomska analiza prava v Sloveniji* (Ljubljana: Uradni list RS).

Zajc, K. (2009b) Coasov teorem, učinkovitost in imisije, v Zajc, K. (ur) *Ekonomska analiza prava v Sloveniji* (Ljubljana: Uradni list RS).