

др Зоран МИЛАДИНОВИЋ  
професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу

## ПРАВНИ РЕЖИМ ИНТЕЛЕКТУАЛНИХ ДОБАРА СТВОРЕНИХ У РАДНОМ ОДНОСУ

### Резиме

*Правни режим интелектуалних добара створених у радном односу различит је у односу на интелектуална добра која ствараоци створе у изв. слободној режији. Највећа разлика је у томе што је по правилу носилац права за ову врсту интелектуалних добара послодавац а не интелектуални стваралац. У раду се истиче да, на међународном нивоу, правни режим интелектуалних добара створених у радном односу није уређен, већ је то питање преушћено националним законодавствима. У националним законима ово питање уређено је углавном прописима који уређују поједина права интелектуалне својине или радне односе. У закључним разматрањима, аутор констатира да се правни режими интелектуалних добара створених у радном односу разликују од државе до државе, и да је у Србији ово питање релативно добро уређено када су у питању проналасци а делимично и ауторска дела створена у радном односу, али не и када су у питању остала права интелектуалне својине.*

**Кључне речи:** *интелектуална добра, проналазак, ауторско дело, послодавац, зајослени, радни однос.*

### I Уводне напомене

Поред интелектуалних добара која се стварају у тзв. „слободној режији“, велики број њих, можда и највећи ствара се у радном одно-

су, односно на основу уговора о раду, односно на основу уговора о реализацији иновационог или развојног пројекта који се финансира из средстава наручиоца пројекта или иновационе делатности. Наиме, данас постоји велики број лица која се стваралачким радом баве као основним занимањем. У ту категорију спадају проналазачи, дизајнери, аутори топографија интегрисаних кола, ствараоци нових биљних сорти, аутори одређених ауторских дела и интерпретатори. У неким областима привредног и културног живота, стварање интелектуалних добара у радном односу је више а у неким мање изражено. То је резултат чињенице да су за стварање неких интелектуалних добара као што су проналасци, неке врсте ауторских дела, топографије интегрисаних кола и биљне сорте, поред креативног људског потенцијала, потребна и велика финансијска средства која појединци нису у стању да обезбеде. Подаци показују да највећи број интелектуалних добара створених у радном односу отпада на проналаске. Према подацима Међународне организације рада, у развијеним земљама проналасци створени у радном односу чине и до 90% укупног броја проналазака,<sup>1</sup> што значи да се само 10% проналазака ствара у сопственој режији.<sup>2</sup> Иста је ситуација и са стварањем топографија интегрисаних кола и биљних сорти. Такође, позната је чињеница да велики произвођачи разних производа као што су аутомобили, технички уређаји, намештај и сл. имају сопствене дизајнерске центре које упошљавају дизајнере.

Иако на први поглед изгледа да се стваралаштво у области књижевности науке и уметности може лакше стварати у сопственој режији, подаци говоре да се и у овој области интелектуалног стваралаштва најбољи резултати постижу када се по неком основу удруже интелектуални ствараоци и власници капитала.<sup>3</sup> За стварање неких ауторских дела (филмског дела, на пример) интелектуални ствараоци, ма колико били талентовани или образовани, без одговарајуће финансијске подршке продуцента не би могли да остваре своје идеје односно искажу свој потенцијал. Како се код стваралаштва у радном односу ради о повезаности интелектуалног стваралаштва и радноправног статуса стваралаца питање правног режима интелектуалних добара створених у радном односу једно је од сложенијих питања права интелектуалне својине, али и радног права. Ова сложеност произлази из супротстављених интереса послодавца и запосленог – ствараоца интелектуалног добра, јер према

1 Слободан Марковић, „Неки аспекти регулација права на проналазак створен у радном односу“, *Право и привреда*, бр. 5–8/1997, стр. 798.

2 Слободан Цветановић, *Научно-технолошки прогрес и развој*, Београд, 1991, стр. 20.

3 Идрис Камил, *Интелектуална својина моћно средство економској расли*, Београд, 2003, стр. 164.

начелима радног права сви производи које запослени створи по основу радног односа припадају послодавцу, док према начелима интелектуалног стваралаштва, резултати интелектуалног рада припадају ствараоцу интелектуалног добра. Поред „сукоба“ радног и права интелектуалне својине додатне тешкоће представљају и проблеми одређивања реалног, персоналног и временског опсега интелектуалних добара створених у радном односу. Од свих интелектуалних добара створених у радном односу предмет озбиљнијег законског регулисања су само (патентабилни)<sup>4</sup> проналасци а делимично и ауторска дела створена у радном односу, мада се законске одредбе о проналасцима из радног односа сходно примењују и на регулисање правног положаја стваралаца индустријског дизајна и топографија интегрисаних кола. У персоналном смислу је потребно одредити појмове послодавца и запосленог. У најширем смислу, под послодавцем се подразумева свако физичко или правно лице које унајмљује туђу радну снагу. Међутим, и поред овако широко схваћеног појма послодавца то не значи да не постоје ограничења. Наиме, мора се радити о непосредном послодавцу, тј. послодавцу у чијој се непосредној служби налази запослени. Од правила о непосредном послодавцу постоји изузетак када интелектуално добро настане на основу налога повереног научним институтима, факултетима или другим установама. У том случају се примењују правила о интелектуалном добру створеном у радном односу без обзира на радни однос и на место на коме је добро створено.<sup>5</sup> У погледу појма запосленог, под овим се подразумева свако радно ангажовано лице без обзира да ли се ради о трајном или привременом радноправном односу, фактичком раду, пробном раду, главном или споредном занимању, цивилној или војној служби, руководећем, техничком или административном послу. Коначно, битна је и временска димензија створеног интелектуалног добра. Ово из разлога што стварање сваког интелектуалног добра представља процес. Могуће је да је интелектуално добро резултат стваралачког процеса који је окончан након престанка радног односа у којем је започет, без обзира да ли је у међувремену заснован радни однос са другим послодавцем или не. У том смислу се неким законима установљава неоторива правна претпоставка да се интелектуално добро (проналазак, на пример који проналазач створи у року од *једну дана* од дана престанка радног односа) сматра проналаском из радног односа (чл. 57, став 1 тачка 3 Закона о патентима – ЗОПат).<sup>6</sup> На тај начин се жели спречити предузимање радњи којима би проналазач затајио проналазак да би га после престанка радног односа могао пријавити ради заштите на своје име.

4 С. Марковић, *нав. чланак*, стр. 802.

5 Алберт Верона, *Защита изума*, Загреб, 1977, стр. 44.

6 *Службени гласник РС*, бр. 99/2011.

Иако је напред истакнуто да се у радном односу стварају различита интелектуална добра, по обиму и значају ипак се издвајају проналасци створени у радном односу и ауторска дела створена у радном односу. Из тих разлога, у овом раду предмет разматрања ће бити управо правни режим ове две категорије интелектуалних добара.

## II Проналасци створени у радном односу

Проналасци створени у радном односу су врло важна врста проналазака имајући у виду да је привредни сектор „најважнији носилац инвентивне активности“.<sup>7</sup> Из тога би се могло закључити да је правни режим проналазака створених у радном односу данас неспоран, тј. да постоје јасна правила у погледу међусобних права и обавеза послодавца као финансијера интелектуалног подухвата с једне стране и запосленог као ствараоца проналаска с друге стране. Међутим, то није случај, већ је ово питање различито уређено националним прописима. Разлог оваквог решења је између осталог и у чињеници што на међународном нивоу не постоји одговарајући извор права који уређује режим проналазака створених у радном односу иако је у том смислу било покушаја како на међународном,<sup>8</sup> тако и на регионалном нивоу.<sup>9</sup> У прво време су правни односи поводом проналазака створених у радном односу регулисани тзв. проналазачким клаузулама у уговорима о раду. Проналазачким клаузулама послодавци су, као економски јача уговорна страна, успевали да у потпуности заштите своје интересе.<sup>10</sup>

Потпуније законско регулисање ове правне материје учињено је након Првог, а нарочито након Другог светског рата. Законодавац се, међутим, суочио са бројним проблемима у регулисању проналазака

7 С. Цветановић, *нав. чланак*, стр. 14.

8 Такав покушај учињен је на конференцији за ревизију Париске конвенције за заштиту индустријске (ПК) својине у Лондону 1934. када су разматрана три предлога: а) да морално право увек буде признато проналазачу; б) да проналазачу у радном односу буде признато право на правичну накнаду и в) да проналазач има право да саопшти или користи проналазак и пре патентирања, а да то не утиче на дејство и важност патента. Од наведена три предлога само је први прихваћен и он је данас садржан у члану 4 *тјер* ПК и то као минимално право проналазача, према коме он има право да његово име буде наведено у пријави за признавање патента.

9 У оквиру ЕЗ је 1979. године, безуспешно окончан рад једне радне групе коју је формирала Комисија ЕЗ са циљем хармонизације права запослених проналазача. J. Straus, „Arbeitnehmererfinderrcht – Grundlagen und Moeglichkeiten der Rechtsan-gleichung“ (GRUR INT 1990, стр. 355), Наведено према: Слободан Марковић, *Патентно право*, Београд, 1997, стр. 347.

10 Миодраг Јањић, *Правни режим проналазака створених у радном односу*, Београд, 1965, стр. 21.

створених у радном односу због чега је, осим патентним законима, правни режим ових проналазака био регулисан Законом о облигацијама (Швајцарска), Законом о уговору о раду (Шпанија) или посебним законима који су као предмет регулисања имали искључиво правну заштиту проналазака створених у радном односу (Шведска, Данска и Немачка<sup>11</sup>). Питање правног режима проналазака створених у радном односу није само теоријског карактера јер „од његовог решења у основи зависи одговор на питање коме припадају тако створени проналасци, као продукти интелектуалног рада“.<sup>12</sup> Ово због тога што према правилима радног права, сви резултати рада запосленог припадају послодавцу, а према правилима права интелектуалне својине, интелектуална добра припадају њиховом творцу. С обзиром да је суштина овог проблема питање коме припада право на патент за проналаске створене у радном односу, било је потребно постићи одређени компромис којим би се узели у обзир интереси обе стране: запосленог као ствараоца проналаска и послодавца као субјекта захваљујући чијим средствима је проналазак створен. Компромис је постигнут тако што се прописима патентног права углавном дефинишу проналасци за које се сматра да су настали у радном односу и уређују правила расподеле права на заштиту проналазака створених у радном односу. Тај принцип усвојен је и у нашем праву тако што је одредбама ЗОПат (чл. 57–66) уређен правни режим проналазака створених у радном односу, у смислу да је одредбом члана 57 прописано да се проналаском из радног односа сматра: 1. проналазак који запослени створи извршавајући своје редовне радне обавезе или посебно наложене послове у вези са научно-техничким истраживањем и развојем, као и проналазак који настане у извршавању уговора о истраживачком раду закљученог са послодавцем; 2. проналазак који запослени створи у вези са активностима послодавца или коришћењем материјално-техничких средстава, информација и других услова које је обезбедио послодавац; 3. проналазак који запослени створи у року од годину дана од дана престанка радног односа, а који би, да је створен у току радног односа, спадао у неки од напред наведених проналазака, а осталим одредбама (чл. 58–66) уређена су питања међусобних права и обавеза послодавца и запосленог поводом проналазака створених у радном односу.

11 Немачки Закон о проналасцима створеним од стране запослених (Gesetz ueber Arbitnehmer Erfindungen) из 1957. године је још увек на снази (С. Марковић, *нав. чланак*, стр. 802).

12 М. Јањић, *нав. чланак*, стр. 16.

### III Права ствараоца проналаска, односно послодавца поводом проналазака створених у радном односу

Суштинско правно питање, које се поставља поводом проналазака створених у радном односу, односно на основу уговора о раду, након што се јасно дефинише који се проналасци сматрају проналасцима створеним у радном односу, јесте ко има право на заштиту проналаска, односно на стицање патента као субјективног права за такве проналаске: запослени, стваралац проналаска или послодавац у чијој је организацији и средствима проналазак створен. Одговор на ово питање углавном зависи којој групи проналазак припада: оној које је запослени створио извршавајући своје редовне радне обавезе или посебно наложене задатке у вези са научно-техничким истраживањем и развојем, као и проналасци који настану у извршавању уговора о истраживачком раду закљученог са послодавцем (прва група проналазака) или оној које запослени створи у вези с активностима послодавца или коришћењем материјално-техничких средстава, информација и других услова које је обезбедио послодавац (друга група проналазака).

Уколико уговором о раду није одређено друкчије, право на заштиту проналазака из прве групе по самом закону припада послодавцу. У односу на ову групу проналазака, запослени-стваралац проналаска има личноправна овлашћења, тј. да му буде признато својство проналазача, односно да његово име, као ствараоца проналаска буде наведено у патентној пријави, патентним регистрима и исправи о патенту. Уз ово овлашћење, запослени стваралац проналаска има и право на посебну накнаду. Међутим, право на накнаду, једно је од најконтроверзнијих питања у вези са проналасцима створеним у радном односу. Као право запосленог признато је у Немачкој, Данској и Србији. Правда се тзв. „монополским принципом“ према којем се накнада ствараоцу проналаска даје за „уступљено“ монополско право, а не за уложени рад, који је већ плаћен редовним припадностима у радном односу.<sup>13</sup> У земљама *common law* система запослени, пошто је плаћен за проналазачки рад, нема право на посебну накнаду. У другим земљама се право на накнаду може стећи само изузетно и то: ако се зарада коју запослени прима за своју стваралачку делатност не може сматрати примереном (Аустрија), ако је вредност проналаска на који је право стекао послодавац већа од вредности онога што би, у односу на зараду и друге погодности, требало да буде разумно предвиђено (Шведска), ако се вредношћу проналаска далеко превазилази вредност онога што је приликом закључења уговора било узето у обзир (Финска), ако је проналазак од већег привредног

13 С. Марковић, *нав. чланак*, стр. 801.

значаја (Швајцарска) или ако је лицу у радном односу рад на стварању проналаска додат на редован посао, а зарада за редован рад не одговара додатном послу (Француска).<sup>14</sup>

Нашим ЗОПат ово питање није детаљније регулисано, али је зато предвиђено да запосленом-проналазачу припада право на накнаду и у случају располагања проналаском, односно кад послодавац пренесе право или уступи лиценцу за искоришћавање заштићеног проналаска трећем лицу (чл. 58, став 3 ЗОПат). ЗОПат нису предвиђени ни критеријуми за утврђивање висине накнаде, мада се предвиђа да, у случају спора о висини, начину и времену плаћања накнаде, суд у обзир узима допринос који коришћење проналаска има у повећању добити односно остварењу уштеда послодавцу, што се може сматрати посредним прописивањем критеријума за утврђивање висине накнаде.

Када је реч о проналасцима из друге групе, ако уговором није одређено друкчије, право на заштиту има запослени-проналазач. Међутим, он ни тада није у истој позицији као стваралац који је проналазак створио у сопственој режији. Наиме, запослени је у том случају дужан да са послодавцем закључи уговор о искључивој лиценци, уколико послодавац то жели и то у року од шест месеци од пријема извештаја о створеном проналаску (чл. 64. ЗОПат). Висина накнаде за ову групу проналазака одређује се по посебним правилима зато што је и природа ових проналазака, који се иначе краће означавају као полуслужбени,<sup>15</sup> посебна и другачија од природе проналазака створених у радном односу сврстаних у прву групу. По природи ствари је ова накнада – накнада за уступање лиценце пошто је законодавац за ову групу проналазака конституисао искључиву законску лиценцу<sup>16</sup> у корист послодавца, која, упоредноправно гледано, није уобичајена пошто се, по правилу, у овим случајевима у корист послодавца прописује неискључива законска лиценца.

Из изложеног се изводи закључак да је, формалноправно посматрано, компромис између радног и патентног права постигнут тако да се проналасци створени у радном односу углавном регулишу патентним законима (као што је и код нас случај), али уз узимање у обзир и специфичности радног права. Једна од тих специфичности је диспозитивни карактер законских одредби што значи да поједина правна питања везана за проналаске створене у радном односу радноправни субјекти уговором могу и другачије решити, али не противно правним норма-

14 М. Јањић, *нав. чланак*, стр. 102–104.

15 С. Марковић, *нав. чланак*, стр. 800.

16 Д. Петровић, „Техничко стваралаштво у предузећу – проналасци из радног односа“, *Правни живоић*, бр. 11/1997, стр. 809.

ма којима се прописују минимални заштитни стандарди запосленог као што су, примера ради, да се запослени не може унапред одрећи права на накнаду или да послодавац коришћење проналаска који је створен у радном односу не може отпочети пре регулисања питања висине и начина плаћања накнаде са запосленим.

#### **IV Заштита права послодавца и запосленог поводом проналазака створених у радном односу**

Признајући одређена права послодавцу и запосленом поводом проналазака створених у радном односу, прописи патентног права обезбеђују и одговарајућу судску заштиту у случају повреде права једне или друге стране. На тој линији стоји и наш ЗОПат који, чланом 141, установљава посебну тужбу за заштиту права послодавца, односно запосленог. Суштина ове тужбе јесте да је она ограничена искључиво на спорове око утврђивања права послодавца, односно запосленог, на заштиту проналазака створених у радном односу а не евентуално и на остале спорове између послодавца и запосленог. Такође, овом тужбом прописан је и посебан рок застарелости за остваривање права послодавца, односно запосленог.

Према, чл. 141, став 1 ЗОПат, послодавац, односно запослени који сматра да му је повређено неко од права предвиђених одредбама ЗОПат о проналасцима створеним у радном односу, може тужбом захтевати од суда утврђивање и заштиту својих права. Тужба за утврђивање или заштиту права послодавца, односно запосленог може се поднети у року *од две године* од дана објаве пријаве за признавање патента, али не по истеку две године од дана престанка радног односа током којег је проналазак створен.

Уочава се да је законодавац предвидео прилично кратак рок за судску заштиту права послодавца, односно запосленог проналазача. Овакво решење законодавца може се тумачити његовим настојањем да се спорна питања из радног односа решавају у што краћем року, што је иначе карактеристично за радноправне спорове, и што би дужи рок застарелости имао за последицу знатно теже доказивање одређених чињеница. Правоснажну пресуду којом је усвојен тужбени захтев послодавца или запосленог суд доставља Заводу за интелектуалну својину, на основу које се у одговарајуће регистре уписују настале промене.

У вези са судском заштитом послодавца и запосленог а поводом проналазака створених у радном односу, пажњу заслужује још једно решење у нашем ЗОПат. Наиме, ЗОПат у делу о судској заштити предвиђа и посебну тужбу за утврђивање права на заштиту. Ова туж-



ба предвиђена је за случај да неко поднесе пријаву за заштиту проналаска или стекне патент а да на то није имао право. Разлог више да се у том случају призна посебна тужба за утврђивање права на заштиту јесте у чињеници што Завод за интелектуалну својину не утврђује по службеној дужности да ли је подносилац пријаве лице које има право на заштиту или не. Уосталом, то је карактеристика свих савремених патентних прописа укључујући и Конвенцију о европском патенту (КЕП).<sup>17</sup> Занимљивост ове тужбе у односу на тужбу за заштиту права послодавца, односно запосленог, је у томе што је актуелним ЗОПат (чл. 140) предвиђено да ову тужбу могу поднети проналазач, његов правни следбеник или *послодавац*. Овом тужбом се од суда захтева да утврди да право на заштиту одређеног проналаска припада подносиоцу тужбе, уместо лицу, или заједно са лицем, које је поднело пријаву за тај проналазак. Ако је патент признат, подносиоцу пријаве (у ЗОПат стоји проналазач што мислимо да није исправно), проналазач, његов правни следбеник или послодавац може тужбом од суда захтевати да утврди да је он носилац патента уместо лица, или заједно са лицем, које је у регистар патената уписано као носилац патента. Ова тужба се може поднети до доношења решења о признању патента (у случају када се од суда захтева да утврди да право на подношење пријаве припада тужиоцу а не лицу које је пријаву поднело) или до истека рока трајања патента (у случају када је поступак за признање патента окончан, тј. када је патент признат).

Уочава се да су одредбе члана 141 ЗОПат, који уређује судску заштиту права послодавца, односно запосленог, и чл. 140 који се односи на тужбу за утврђивање права на заштиту, у супротности, и то када је реч о лицима која могу поднети ову тужбу и року за подношење тужбе. Наиме, према члану 140, став 1 ЗОПат тужбу за оспоравање права на заштиту може поред проналазача и његовог правног следбеника поднети и послодавац, али не и *зајослени*.

Имајући у виду драстичну разлику у роковима застарелости за подношење једне и друге тужбе, поставља се питање да ли, по истеку рока застарелости из члана 141 ЗОПат, послодавац (запослени очигледно према члану 140 ЗОПат не може поднети ову тужбу) може поднети тужбу за утврђивање права на заштиту у случају када је запослени за проналазак створен у радном односу поднео пријаву и стекао право на патент, супротно одредбама ЗОПат. Тумачењем одредби које регулишу једну и другу тужбу налазимо да послодавац не може поднети тужбу за оспоравање права на заштиту и то из два разлога: прво, тужбу за утврђивање права на заштиту може поднети једино проналазач и његов

17 Службени гласник РС – Међународни ујовори, бр. 5/2010.

правни следбеник, што послодавац свакако није; и друго, сматрамо да је одредба члана 141 *lex specialis* у односу на одредбу члана 140 и да је намера законодавца, као што је напред истакнуто, управо била да решавање спорова између послодавца и запосленог поводом проналазака створених у радном односу уреди посебним правилима. И на крају, признавањем права на подношење ове тужбе послодавцу а не и запосленом, очигледно су ове две стране стављене у неравноправан положај, јер ако је намера законодавца била да право на подношење ове тужбе призна послодавцу, начело правичности захтева да је то право требало признати и запосленом.

## V Ауторска дела створена у радном односу

Проблем који се јавља са проналасцима створеним у радном односу, за нијансу је израженији када су у питању ауторска дела створена у радном односу. Ово због тога, што је субјективно ауторско право по правној природи сложеније у односу на патент, јер његову садржину, поред искључивих имовинскоправних, чини и низ искључивих личноправних овлашћења. У недостатку одговарајућег међународног акта који би поставио стандарде ауторског права за ауторска дела створена у радном односу, ово питање је у упоредном праву уређено националним законодавствима, па је и разумљива шароликост решења.

По угледу на решења у упоредном праву, наш Закон о ауторском и сродним правима (ЗАСП)<sup>18</sup> овом питању посвећује одговарајуће одредбе (чл. 98–101), остављајући доста простора да се односи између послодавца и запосленог (аутора) уреде општим актима послодавца, или уговором између послодавца и запосленог-аутора. Одређена питања међутим, уређена су одредбама које имају императивни карактер.

За разлику од ЗОПат, који јасно дефинише проналаске створене у радном односу, права и обавезе и судску заштиту послодавца, односно запосленог као ствараоца проналаска, ЗАСП није јасно дефинисао која се дела сматрају ауторским делима створеним у радном односу, већ уместо тога говори о правима послодавца, односно аутора у вези са ауторским делом створеним у радном односу. Тако се, у члану 98, став 1 ЗАСП каже: „Ако је аутор створио дело током трајања радног односа, извршавајући своје радне обавезе, послодавац је овлашћен да то дело објави и носилац је искључивих имовинских права на његово искоришћавање у оквиру своје регистроване делатности, у року од пет година од завршетка дела, ако општим актом или уговором о раду није друкчије одређено.“

18 Службени гласник РС, бр. 104/2009, 99/2011.

Примећује се да је законодавац у цитираној одредби употребио израз „током трајања радног односа“, што је знатно ужи појам од односа који настаје између послодавца и запосленог лица на основу уговора о раду. Ово запажање је уочљиво ако се има у виду да Закон о раду (ЗОР)<sup>19</sup> прави разлику између рада у радном односу који је уређен одредбама чл. 24–47, и рада ван радног односа који је уређен одредбама чл. 197–202 ЗОР. Имајући у виду да ЗАСП у чл. 98, став 1, користи термин „током трајања радног односа“ стиче се утисак да ауторска дела која радно ангажовани створи ван радног односа у смислу ЗОР, не спадају у ауторска дела створена у радном односу. У правној теорији међутим, заступа се супротно становиште у смислу да под ауторским делима створеним у радном односу треба разумети ауторска дела која су настала било којим обликом радног ангажовања у смислу одредби ЗОР, тј. било којим активностима које се могу подвести под радноправни однос.<sup>20</sup> Имајући у виду напред речено, закључак је да ауторским делом створеним у радном односу треба сматрати свако ауторско дело које је створено током трајања уговора о раду и то извршавањем радне обавезе на основу тако закљученог уговора. То конкретно значи да ауторско дело не мора бити створено само у просторијама послодавца и у оквиру радног времена послодавца, већ и изван ових услова, али исто мора бити створено интелектуалним радом ангажованог лица, и да је тај рад у вези са његовим радним задацима.<sup>21</sup>

Кључно питање које се поставља у вези са овом врстом ауторских дела јесте коме припадају ауторска права на ауторским делима створеним у радном односу: послодавцу у чијој организацији и чијим средствима је дело створено или аутору као духовном творцу дела.

У упоредном праву постоје разлике у погледу одређивања носиоца права на ауторским делима створеним у радном односу. Према англосаксонском праву, послодавац се сматра изворним носиоцем права, под условом да то питање није другачије уређено уговором између послодавца и запосленог.<sup>22</sup> Таквим решењем ствара се фикција да је послодавац аутор таквог дела, што је крајње екстремно решење, у односу на опште правило (бар када је у питању континентално право) да једино физичка лица могу бити ствараоци интелектуалних творевина. За континентално право је карактеристично да се комбинацијом одредби радног и

19 Службени гласник РС, бр. 24/2005.

20 Слободан Гавриловић, „Правни режим ауторских дела створених на основу уговора о раду“, *Правни животи*, бр. 11/2006, стр. 1027.

21 Слободан Марковић, *Право интелектуалне својине*, Источно Сарајево, 2007, стр. 240.

22 Игор Глиха, „Права на ауторским дјелима насталим у радном односу и по наруцби“, *Зборник Правног факултета у Зајребу*, посебан број 2006, стр. 796.

ауторског права, уређење овог питања препушта послодавцу и запосленом, мада се из законских решења уочава да је тенденција, да се на неки начин питање ауторских права „расподели“ у смислу да се послодавцу признају имовинско-правна овлашћења, док аутор-запослени задржава личноправна овлашћења и право на одговарајућу накнаду коју послодавац оствари искоришћавањем ауторског дела.<sup>23</sup> Тај принцип усваја и наш ЗАСП који, у члану 98, став 1, прописује да је послодавац овлашћен да дело објави и носилац је искључивих имовинских права на његово искоришћавање, у оквиру своје регистроване делатности, у року од пет година од завршетка дела, ако општим актом послодавца или уговором о раду није друкчије одређено. Из цитиране законске одредбе уочава се да, у овом случају поред имовинскоправних овлашћења, послодавац на основу закона стиче и дозволу да објави ауторско дело, што је иначе једно од најбитнијих искључивих личноправних овлашћења аутора. На први поглед изгледа да је ово законско решење неправедно према аутору. Међутим, другачије решење обесмислило би имовинскоправна овлашћења која стиче послодавац, јер уколико не би имао овлашћење да дело објави не би ни могао да искоришћава ауторско дело. Аутор, задржава сва остала овлашћења која чине садржину субјективног ауторског права.

Поред редовне зараде у виду плате, аутор има право на посебну накнаду зависно од ефеката искоришћавања ауторског дела. При томе се критеријуми за утврђивање висине и начина плаћања накнаде одређују општим актом послодавца или уговором између послодавца и запосленог. Везивање права аутора на посебну накнаду у зависности од ефекта искоришћавања ауторског дела је питање за дискусију. Наиме, закон уопште није предвидео обавезу послодавца да ауторско дело искоришћава у периоду за који су му законом призната имовинскоправна овлашћења. Стога послодавац може и да не искоришћава ауторско дело и тиме нанесе штету аутору. Друго, могуће је да послодавац искоришћава ауторско дело али то не чини на довољан начин, тако да су и у том случају економски интереси аутора угрожени. По истеку периода од пет година, аутору се „враћају“ сва имовинскоправна овлашћења, која је до тада имао послодавац. Међутим, правилима која важе за ауторска дела која створе запослени у војсци Србије није предвиђено временско ограничење за искоришћавање ове категорије ауторских дела, што значи да војска као послодавац постаје трајни носилац имовинскоправних овлашћења на ауторским делима ове врсте.<sup>24</sup>

23 Слободан Гавриловић, „Правни режим ауторских дела створених у радном односу“, *Правни живоић*, бр. 11/2008, стр. 1028.

24 Правилник о ауторскоправним односима и накнадама за коришћење ауторских дела у Војсци Југославије, *Службени војни лист СРЈ*, бр. 37/93.

Аутор може и пре истека рока од пет година, без дозволе послодавца, да објави, умножи и стави у промет примерке свога дела које је створено у радном односу, уколико то чини у оквиру издавања својих сабраних дела. Изузетак од правила да послодавцу припадају имовинскоправна овлашћења за период од пет година, постоји у случају када је у питању *рачунарски њројрам* као ауторско дело створено у радном односу. Наиме, у складу са одредбама члана 2, став 3 Директиве ЕУ о правној заштити рачунарских програма,<sup>25</sup> национална законодавства, укључујући и наш ЗАСП (чл. 98, став 4), предвиђају да ако је у питању рачунарски програм као ауторско дело створено у радном односу, трајни носилац свих искључивих имовинскоправних овлашћења постаје послодавац, ако уговором између послодавца и запосленог није друкчије одређено. Овакав третман рачунарских програма као ауторских дела је разумљив јер су рачунарски програми специфична врста ауторског дела, којима прописи о ауторском праву посвећују посебне одредбе, и то како у погледу садржине овлашћења аутора, тако и у погледу ограничења искључивих имовинскоправних овлашћења.<sup>26</sup>

## VI Закључци

Подаци говоре да је број интелектуалних добара, нарочито проналазака, који се створи у радном односу знатно већи у односу на интелектуална добра која се стварају у слободној режији. То је резултат чињенице да су материјалнотехнички услови за стваралаштво у радном односу знатно повољнији у односу стваралаштво у тзв. слободној режији. Штавише, стварање неких интелектуалних добара, као што су проналасци из области фармације, скоро је немогуће у слободној режији. Иако је интелектуално стваралаштво у радном односу веома заступљено, закључак је да националним прописима ова област интелектуалног стваралаштва није уређена на задовољавајући начин. Недостатак је у знатним разликама од државе до државе када је ова област стваралаштва у питању. Ова неуједначеност била би сигурно мања када би ова област интелектуалног стваралаштва била уређена неким међународним актом ранга конвенције.

Када је реч о нашој земљи, ова област интелектуалног стваралаштва је недовољно и неуједначено уређена. На прилично задовољавајући начин уређено је питање правног режима проналазака и ауторских дела створених у радном односу. Међутим, и одредбе прописа који уређују

25 Council Directive No 91/205 of 14 May 1991 on the legal protection of computer programs, *OJ L*, 122, 17. 5.1991).

26 Види чл. 47 ЗАСП.

проналаске и ауторска дела створена у радном односу имају недостатака и контрадикторности о којима је у овом раду било речи. Имајући у виду да се поводом ових интелектуалних добара покреће и води велики број судских спорова који су углавном резултат недовољне законске уређености, неопходно је питање правног режима интелектуалних добара створених у радном односу одговарајућим законским одредбама сасвим прецизно дефинисати.

**Zoran MILADINOVIĆ, PhD**

**Professor at the Faculty of Law University of Kragujevac**

## **LEGAL ARRANGEMENT WITH INTELLECTUAL PROPERTY WORKS CREATED IN THE COURSE OF EMPLOYMENT**

### **Summary**

*Legal arrangement with the intellectual property works created in the course of employment is different from the legal arrangement with the intellectual property which the authors create outside the employment. The largest distinction lies in the fact that it is the employers and not the authors who essentially gain ownership of intellectual property rights for these works. In this work the author points to the fact that existing international legal sources do not regulate this matter, but leave it to be regulated by national legislations. On the other side, the national legislators regulate this issue through the provisions given either in the intellectual property law or employment law. In the conclusion, the author points out that the legal arrangements with the intellectual property works created in the course of employment differ from country. As for the Republic of Serbia, the author believes that the issue is well regulated as for the inventions and works created in the course of employment where the authors rights are well protected, which is not the case with the rest of intellectual property rights.*

**Key words:** *intellectual property works, inventions, author's work, employer, employee, employment.*