

Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja

EVA 2006-2111-0017

redni postopek

prva obravnava

I. Uvod

1. Ocena stanja in razlogi za sprejetje zakona

Področje izumov in drugih rezultatov ustvarjalnosti, ki so nastali v delovnem razmerju in so lahko varovani s pravicami industrijske lastnine, v Evropski uniji ni poenoteno, zato vsaka država posebej ureja to področje. Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 7/2003 – uradno prečiščeno besedilo, v nadaljnjem besedilu: ZPILDR), ki je bil sprejet 1995 in le enkrat dopolnjen v letu 2002 zaradi uskladitve z naknadno sprejetimi predpisi (novi Zakon o industrijski lastnini, novi Zakon o delovnih razmerjih, spremembe v organizaciji ministrstev...), pretežno sledi rešitvam iz nemške zakonodaje. V Evropski uniji to področje še ni poenoteno.

ZPILDR ureja pravice delavcev in delodajalcev iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju. Med inovacije šteje:

- izume, ki po predpisih o industrijski lastnini izpolnjujejo pogoje za patentno varstvo ali varstvo s patentom s skrajšanim trajanjem,
- videze izdelkov, ki po predpisih o industrijski lastnini izpolnjujejo pogoje za varstvo z modeli, in
- tehnične in druge izboljšave, s katerimi se dosega večja storilnost, boljša kakovost proizvodov, prihranek pri materialu in energiji, boljše izkoriščanje strojev in naprav, boljši nadzor proizvodnje in boljša varnost del.

ZPILDR nato ureja predvsem izume, ustvarjene v delovnem razmerju. Ureditev temelji na delitvi izumov na službene (to so izumi, ki so bili ustvarjeni med trajanjem delovnega razmerja in še največ šest mesecev po njegovem prenehanju) in proste izume, ki so vsi ostali izumi, četudi so bili ustvarjeni v času trajanja delovnega razmerja. Službeni izumi se nadalje delijo na neposredne in posredne. Neposredni izumi so tisti, katerih ustvarjanje sodi med delavčeve delovne obveznosti, posredni izumi pa tisti, ki ne sodijo neposredno med delavčeve obveznosti, so pa nastali bodisi zaradi izkušenj bodisi zaradi sredstev, ki jih je pridobil pri delodajalcu.

ZPILDR omogoča delodajalcu, da se na podlagi obveznega delavčevega obvestila o ustvaritvi izuma, odloči za t.i. prevzem službenega izuma, kar pomeni, da postane delodajalec lastnik službenega izuma, delavcu pa v zameno praviloma pripada nagrada. Prevzem izuma je lahko popoln (delodajalec pridobi vse pravice na izumu) ali omejen (delavec pridobi neizključno pravico do njegove uporabe, neke vrste neizključno licenco). Če se delodajalec ne odloči za prevzem službenega izuma, lahko delavec z njim prosto razpolaga. Razlika med neposrednimi in posrednimi izumi vpliva med drugim na nagrado, ki pripada delavcu, ki je ustvaril izum – pri prevzemu neposrednega službenega izuma je delavec le izjemoma posebej nagrajen (ker je za to prejel plačo), pri prevzemu posrednega izuma pa mu nagrada vedno pripada. Ta rešitev

se v primeru neposrednega službenega izuma v praksi ni izkazala kot povsem zadostna spodbuda delavcu za doseganje čim boljših rezultatov ustvarjalnosti. ZPILDR določa več okoliščin, ki vplivajo na določitev nagrade v posamičnem primeru, ki jo sicer določita delodajalec in delavec s posebno pogodbo.

Za tehnične in druge izboljšave ZPILDR določa režim, ki je smiselno podoben prevzemu posrednega službenega izuma, razlike so predvsem pri določitvi nagrade, času, od katerega pripada delavcu nagrada (pri izboljšavah od pričetka uporabe izboljšave - 20. člen ZPILDR), izplačilu nagrade... Pri videzih izdelkov pozna ZPILDR poseben režim, ki bo opisan v nadaljevanju.

ZPILDR ima v 21. in 22. členu nekoliko drugačno ureditev za izume, ki jih ustvarijo visokošolski učitelji, znanstveni delavci in visokošolski sodelavci v javnih visokošolskih zavodih in raziskovalci v javnih raziskovalnih zavodih. Le če so izpolnjeni posebni pogoji (organizacijska infrastruktura za obravnavanje izumov, prilagojeno objavljane znanstvenih dosežkov, minimalni delež izumitelja), katerih izpolnjevanje ugotavlja Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo se uporablja ZPILDR, in še to le nekatere določbe. V te določbe predlog zakona ne posega.

ZPILDR določa še obvezen poskus izvensodne rešitve spora med delodajalcem in delavcem glede izumov, videzov izdelkov ter tehničnih in drugih izboljšav, ustvarjenih v delovnem razmerju (t.i. procesna predpostavka za sprožitev sodnega spora). Delodajalec ali delavec lahko sprožita (izvensodni) postopek pred poravnalnim svetom, ki je poseben organ pri Uradu RS za intelektualno lastnino (v nadaljnjem besedilu: urad). Naloga poravnalnega sveta je v pomoči strankam, da dosežeta sporazumno rešitev spora, urad pa opravlja za svet le administrativno-tehnične naloge. Le če se stranki s predlagano rešitvijo poravnalnega sveta pisno strinjata, postane ta zanju zavezujoča in predstavlja celo izvršilni naslov. V nasprotnem primeru sme vsaka stranka v predvidenem roku ugovarjati, s čimer si zagotovi pravico do nadaljnjega sodnega varstva. Dosedanje izkušnje reševanja sporov pred poravnalnim svetom so sicer skromne. Od leta 1996 je bilo vloženih le 31 zahtev za postopek pred poravnalnim svetom, postopek pa je bil uspešen le v enem primeru, v še enem primeru pa sta se stranki dogovorili za poravnavo izven postopka poravnalnega sveta. V večini primerov so se spori nanašali na določitev nagrade za tehnične izboljšave (ne za izume).

ZPILDR ima določena dobra izhodišča za urejanje razmerij med delavci in delodajalci glede izumov, ustvarjenih v delovnem razmerju, manj primerna pa so izhodišča za urejanja razmerij v zvezi z videzi izdelkov ter tehničnimi in drugimi izboljšavami. V dobrih desetih letih izvajanja zakona so se pokazale nekatere pomanjkljivosti, ki bi jih bilo nujno potrebno odpraviti in tako izboljšati ureditev tega področja. Z ustrežnejšo ureditvijo tega področja lahko pričakujemo nove ali spremenjene aktivnosti delodajalcev za spodbujanje inventivnosti zaposlenih. Glavna razloga za sprejetje zakona sta torej posodobitev ZPILDR in odprava pomanjkljivosti, ki so se pokazale pri izvajanju ZPILDR.

ZPILDR ima nekoliko zavajajoč naslov zakona, saj ne ureja pravic industrijske lastnine, ampak le predmete varstva nekaterih pravic industrijske lastnine. Po Zakonu o industrijski lastnini (Uradni list RS, št. 51/06 - uradno prečiščeno besedilo, v nadaljnjem besedilu: ZIL-1) so pravice industrijske lastnine patent, dodatni varstveni certifikat, model, znamka ter geografska označba. ZPILDR pa ureja inovacije, med katere šteje izume (ti so predmet patentnega varstva – patenta ali patenta s skrajšanim trajanjem kot posebne oblike patenta), videze izdelkov (ti so predmet varstva modela) ter tehnične in druge izboljšave, s katerimi se

dosega večja storilnost, boljša kakovost proizvodov ipd. Tehnične in druge izboljšave pa sploh niso predmet varstva kakšne pravice industrijske lastnine. Rezultati ustvarjalnosti, ki jih ZPILDR določa kot inovacije, tudi niso inovacije v pomenu, kot ga uporabljajo drugod, kar je v praksi že povzročalo težave pri razumevanju določb ZPILDR.

Ker ureja ZPILDR videze izdelkov (ki izpolnjujejo pogoje za varstvo z modeli), nastajajo v praksi težave. Videzi izdelkov, ki izpolnjujejo pogoje za varstvo z modeli po ZIL-1, izpolnjujejo namreč tudi pogoje za varstvo po Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 44/2006 - uradno prečiščeno besedilo, v nadaljnjem besedilu: ZASP). To t. i. dvojno varstvo videzov izdelkov v pravu intelektualne lastnine ni problematično, povzroča pa težave, kadar so videzi izdelkov, ustvarjeni v delovnem razmerju, saj urejata razmerje med delodajalcem in delavcem, ki je ustvaril nov videz izdelka, dva zakona, ZPILDR in ZASP, režim v teh zakonih pa je različen. Ureditev za videze izdelkov po ZPILDR je naslednja: če delavec v času trajanja delovnega razmerja ustvari nov videz izdelka in takšno oblikovanje sodi v delovno področje delodajalca, pripade pravica do varstva z modelom (originarno) delodajalcu (23. člen ZPILDR), razen če je s pogodbo določeno drugače. Delavcu pripada nagrada le izjemoma in pod enakimi pogoji, kot veljajo za neposredne službene izume: če delavčev osebni prispevek pri oblikovanju ali pomen novega videza izdelka za delodajalca očitno presega vsebino nalog delavca. Tudi po 101. členu ZASP so materialne in druge avtorske pravice na delu *ex lege* izključno prenesene na delodajalca, vendar le za dobo deset let od dokončanja dela (tudi tu lahko pogodba med zaposlenim avtorjem in delodajalcem vsebuje drugačne določbe). Ureditev po ZASP (zakonita cesija pravic) velja le, če je bilo avtorsko delo ustvarjeno pri izpolnjevanju delavčevih delovnih obveznosti ali po navodilih delodajalca. Za prvih deset let delodajalcu torej ni potrebno posebej poskrbeti za pogodbeni prenos avtorskih pravic, avtorju-delavcu pa ne pripada nobena posebna nagrada (poleg plače). Po preteku desetih let pripadejo (materialne in druge) avtorske pravice ponovno avtorju, s tem, da ima delodajalec predkupno pravico: lahko namreč zahteva njihov ponovni izključni prenos, vendar mora v tem primeru delavcu plačati »primerno nadomestilo«. Dvojna (različna) ureditev po ZPILDR in ZASP vnaša veliko zmede v to področje, opisane razlike med ureditvama pa bistveno vplivajo na položaj delavca, ki je ustvaril nove videze izdelkov, ki izpolnjujejo pogoje za modele po ZIL-1 (in hkrati uživajo avtorskopravno varstvo po ZASP). To stanje je nujno potrebno odpraviti in jasno določiti le en režim obravnave videzov izdelkov, ustvarjenih v delovnem razmerju.

ZPILDR je tako kot nemški zakon, po katerem se zgleduje, eden redkih nacionalnih predpisov v Evropi, ki ureja razmerja med delodajalci in delavci glede tehničnih izboljšav in tudi drugih (netehničnih) izboljšav. Izkušnje v praksi kažejo, da ta ureditev ni najprimernejša. Tehnične izboljšave z vidika prava industrijske lastnine zaradi pomanjkanja inventivne ravni pri reševanju tehničnega problema ne uživajo posebne obravnave in niso predmet varstva kakšne pravice industrijske lastnine. Prav tako v pravu industrijske lastnine ne uživajo varstva druge inovacije, ki nimajo tehnične narave. Sedanja rešitev v ZPILDR, ki v veliki meri izenačuje obravnavo tehničnih in drugih izboljšav z izumi, z vidika prava industrijske lastnine ni ustrezna, saj neutemeljeno skoraj izenačuje obravnavo tehničnih in drugih inovacij katerekoli vrste z izumi, ki morajo za pridobitev patentnega varstva izpolniti zahtevne pogoje (absolutna novost izuma, industrijska uporabljivost, zadostna inventivna raven). Ker pravo industrijske lastnine ne opravičuje take ureditve, je bolj smiselno, da se za urejanje razmerij med delavci in delodajalci glede tehničnih in drugih izboljšav uporabijo mehanizmi delovnega prava in ne prava industrijske lastnine.

Posledica sedanje ureditve v ZPILDR, ki precej izenačeno obravnava izume in izboljšave, je med drugim to, da se v praksi izgublja pomembna razlika med inventivno ravno izuma in tehnične izboljšave, kar dolgoročno vodi v njeno izenačenje (praviloma na najnižji ravni) in v sistem nagrajevanja, ki ne razlikuje med izumi in izboljšavami. S tem pa se izničuje izvorni namen ZPILDR spodbujanja delavcev k ustvarjanju predvsem rešitev najzahtevnejših tehničnih problemov - izumov, saj ti dolgoročno najbolj prispevajo k dvigu konkurenčne sposobnosti gospodarskih subjektov.

V praksi je več težav povzročala ureditev, po kateri se kot službeni izum šteje ne le izum ustvarjen v času trajanja delovnega razmerja, ampak tudi izum, ustvarjenih v šestih mesecih po prenehanju delovnega razmerja. Ta ureditev je neprimerno stroga do delavca. Zaradi širitve obsega službenega izuma v čas po prenehanju delovnega razmerja nastajajo težave, zlasti v primerih, ko je izum nastal v času po prenehanju delovnega razmerja in brez kakršnegakoli vpliva ali sodelovanja prejšnjega delodajalca. V praksi se je pojavil tudi primer, ko je bil izum ustvarjen v šestih mesecih po prenehanju delovnega razmerja, pri čemer je delovno razmerje prenehalo zaradi upokojitve delavca, delavec pa je izum ustvaril sam brez kakršnegakoli vpliva nekdanjega delodajalca – po sedanji ureditvi ZPILDR je tak izum, čeprav je nastal po upokojitvi delavca in delodajalec pri tem ni sodeloval, službeni izum in ga lahko nekdanji delodajalec prevzame. Ureditev, kot je sedaj v ZPILDR, pravzaprav ni potrebna, saj v veljavni delovnopravni zakonodaji že obstajajo mehanizmi, ki lahko delodajalcu zagotovijo učinkovito varstvo njegovih pravic in preprečijo delavcu uporabo znanj, pridobljenih pri prejšnjem delodajalcu (npr. t. i. konkurenčne klavzule).

Pri izvajanju ZPILDR so bile ugotovljene nekatere pomanjkljivosti zakona. Nejasne določbe so omogočale delodajalcu, da odlaša z odločitvijo o prevzemu izuma, kar je delavca postavljalo v nemogoč položaj, saj bi moral pred začetkom postopka pridobitve patentnega varstva ali pred začetkom gospodarskega izkoriščanja izuma počakati na delodajalčevo odločitev. Nejasne določbe ZPILDR omogočajo delodajalcu, da se odloči za prevzem izuma šele po daljšem molku ali da se premisli in naknadno zahteva prevzem izuma.

Izkazalo se je tudi, da ima ZPILDR zapletene določbe o nagradah, do katerih je upravičen delavec v primeru delodajalčevega prevzema. Določbe o nagradah vsebujejo sicer poleg ZPILDR še Pravilnik o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju (Uradni list RS, št. 31/98, 14/99), ki je bil sprejet na podlagi ZPILDR in se uporablja le v nekaterih primerih (samo pri neposrednem službenem izumu in le, če je za delavca ugodnejši kot določbe kolektivnih pogodb ali pogodbe o zaposlitvi) ter kolektivne pogodbe. Te večinoma določajo, da je delodajalec delavcu dolžan izplačati posebno nagrado (nadomestilo), katere višina je vezana na letno čisto gospodarsko korist in znaša med 3 % (npr. 53. člen Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, Uradni list RS, št. 40/97) in 10 % (npr. 43. člen Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v RS, Uradni list RS, št. 18/91) letne čiste gospodarske koristi od inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju. Predlog zakona ne posega v določbe kolektivnih pogodb.

Sedanje rešitve ZPILDR, ki delavcu pri prevzemu službenih izumov ne dajejo vedno pravice do nagrade, ne spodbujajo inovativne dejavnosti, zato bi bilo primerneje to spremeniti tako, da bi delavcu pri prevzemu službenega izuma vedno pripadla nagrada, višina te nagrade pa bi bila odvisna od okoliščin primera (npr. v primeru prevzema neposrednega službenega izuma je nagrada bistveno nižja kot pri prevzemu posrednega službenega izuma). Sedanji ZPILDR tudi ne omogoča upoštevanja naknadno spremenjenih okoliščin, ki je običajna v civilnem pravu (t.i. klavzula *rebus sic stantibus*). Glede na to, da temelji določitev nagrade na ocenah

gospodarskega izkoriščanja izuma ali izboljšave in ne na dejanskih podatkih, bi bilo nujno potrebno vključiti ustrezno določbo.

V praksi se tudi ni izkazala za ustrezno sedanja rešitev, po kateri delodajalec v primeru, da je izum ustvarilo več izumiteljev skupaj, določi vsem tem delavcem skupno nagrado – posledica je, da se spor o višini nagrade razširi iz sfere delodajalec - delavci še med sodelavce – soizumitelje, saj se morajo ti medsebojno dogovoriti za delež, ki pripada posameznemu delavcu. Posledica sedanje ureditve je tudi ta, da bi morali v primeru nestrinjanja z nagrado spor pred poravnalnimi svetom sprožiti vsi delavci skupaj, ne glede na to, ali se z določitvijo nagrade ne strinjajo vsi ali le posamezni delavec.

Pokazale so se še nekatere nejasnosti glede kriterijev za odmero nagrade, trenutka, od katerega je delavec upravičen do nagrade, ipd., ki jih je mogoče z manj zahtevnimi spremembami odpraviti.

Dosedanje izkušnje v zvezi z delovanjem poravnalnega sveta so pokazale, da bi lahko z manj zahtevnimi spremembami znižali njegove stroške in izboljšali učinkovitost njegovega dela, pri čemer to ne bi vplivalo na njegovo strokovnost in kakovost dela (npr. zmanjšanje števila članov, sodelovanje namestnika predsednika le v primeru odsotnosti predsednika poravnalnega sveta). Tako bi se zmanjšal tudi obseg administrativno - tehničnih nalog urada.

2. Cilji, načela in poglavitne rešitve predloga zakona

Cilj predlagane novele je posodobitev sedanje ureditve in vzpostavitev ustrežnejšega okolja za spodbujanje inovativnosti, saj je v sedanjem času večina izumov, ustvarjenih v delovnem razmerju. S predlaganimi spremembami se bodo odpravile pomanjkljivosti sedanje ureditve, ki so bile ugotovljene v več kot desetih letih izvajanja ZPILDR v praksi, hkrati pa se bo ZPILDR prilagodil sodobnim rešitvam v primerljivih evropskih pravnih sistemih.

Predlog zakona temelji, enako kot sedanji ZPILDR, na osnovnem načelu prava industrijske lastnine - načelu izumiteljstva: pravica industrijske lastnine pripada praviloma izumitelju, torej fizični osebi, ki je izum ustvarila. Tudi glede izuma, ustvarjenega v delovnem razmerju, pripada v načelu pravica do izuma in morebitnega patenta delavcu- izumitelju in ne nadrejenemu delodajalcu. ZPILDR tako za originarnega imetnika pravice do izuma priznava samo izumitelja - delavca, fizično osebo, ki je izum ustvarila. Takšno izhodišče je ustrezno, saj upošteva osebnostnopravni vidik pravic intelektualne lastnine, ki je v našem pravu že tradicionalno močno uveljavljen (zlasti npr. v avtorskem pravu). Vendar pa to ne pomeni, da delodajalec nima nobenih pravic do rezultatov delavčevega dela – nasprotno. ZPILDR omogoča delodajalcu, da prevzame izum, delavec pa naj v zameno za to dobi nagrado. Predlog zakona predvideva jasnejšo izpeljavo tega načela in zato določa, da delavcu v primeru delodajalčevega prevzema vedno pripada nagrada, ne glede na to, za katero vrsto službenega izuma gre.

Glavni problemski sklopi, na katere se nanašajo spremembe, so:

1. področje veljavnosti ZPILDR
2. nagrada delavcu
3. manj zahtevne spremembe v zvezi z izvensodnim reševanjem sporov pred poravnalnimi svetom.

Ad 1.

ZPILDR ima, kot že navedeno, nekoliko zavajajoč naslov, saj po eni strani ne ureja vseh pravic industrijske lastnine, po drugi strani pa ureja tudi tehnične in druge izboljšave, ki ne sodijo med pravice industrijske lastnine. Izkušnje z ZPILDR ter zakonodaje in izkušnje drugih držav kažejo, da je področje veljavnosti ZPILDR preširoko, zato v praksi nastajajo težave. ZPILDR poleg tega v svetu ustaljeno terminologijo (inovacija) uporablja drugače, kar povzroča še dodatne težave. Ker ZPILDR ureja razmerja med delodajalci in delavci tudi glede videzov izdelkov, ustvarjenih v delovnem razmerju, je v slovenski zakonodaji prišlo do podvajanja ureditve, saj je to področje sedaj urejeno v ZPILDR in ZASP. Tako podvajanje je nujno potrebno odpraviti. Predlagano je, da se po vzoru tujih zakonodaj, področje videzov izdelkov, izvzame iz ZPILDR in da se razmerja med delavci in delodajalci glede videzov izdelkov urejajo po določbah ZASP, kamor po vsebini videzi dejansko sodijo - v večini primerov gre namreč za dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja, ki sodijo med avtorska dela po 5. členu ZASP. Poleg tega ureditev po 101. členu ZASP glede avtorskega dela, ustvarjenega v delovnem razmerju, v praksi ne povzroča večjih težav.

Hkrati je predlagano, da se iz področja veljavnosti ZPILDR izvzamejo še tehnične in druge izboljšave. ZPILDR sicer pretežno sledi rešitvam v nemški zakonodaji, ki poleg izumov ureja tudi tehnične izboljšave, ne pa tudi druge izboljšave netehnične narave. ZPILDR je v primerjavi z drugimi evropskimi zakonodajami eden redkih zakonov (poleg nemškega), ki ureja tehnične izboljšave, ustvarjene v delovnem razmerju, in verjetno edini, ki ureja tudi druge (netehnične) izboljšave. Ta ureditev z vidika prava industrijske lastnine neutemeljeno izenačuje vse vrste izboljšav, ne glede na njihovo naravo in stopnjo inventivnosti, z izumom, ki mora za patentno varstvo izpolniti zelo zahtevne pogoje (novost na svetovni ravni, industrijska uporabljivost, dovolj visoka stopnja inventivne ravni). Z vidika prava industrijske lastnine takšna ureditev ni primerna niti za področje tehničnih izboljšav, še manj pa za vse ostale izboljšave, ki nimajo tehnične narave.

Z izvzetjem področja tehničnih in drugih izboljšav iz ZPILDR se bo to področje preneslo nazaj tja, kamor izvorno sodi, to je v področje delovnopravne zakonodaje. Razmerja med delodajalcem in delavcem glede tehničnih in drugih izboljšav, ustvarjenih v delovnem razmerju, bi se zato med delodajalci in delavci urejala pogodbeno, na ravni kolektivnih pogodb (splošnih ali panožnih), pogodb o zaposlitvi ali drugih pogodb. Prav tako lahko delodajalci (kot je že sedaj) v svojih internih aktih predvidijo ustrezne mehanizme za spodbujanje inovativnosti v svojem delovnem okolju, vključno z ustreznim nagrajevanjem inovatorjev.

Izvzetje tehničnih in drugih izboljšav iz ZPILDR ne pomeni, da delodajalci ne bi smeli nagrajevati svojih delavcev za izboljšave, ki jih ustvarijo, ampak prav nasprotno – nujno je potrebno ustvariti takšno delovno okolje, ki bo spodbujalo vse oblike in rezultate ustvarjalnosti (izume, izboljšave vseh vrst, industrijsko oblikovanje...), vendar pa je potrebno za izboljšanje konkurenčnosti spodbuditi in bolj nagraditi predvsem ustvarjanje rešitev najzahtevnejših tehničnih problemov – izumiteljstvo. Le izum je namreč mogoče zavarovati s patentom (pod pogojem, da izpolnjuje pogoje za tako varstvo) in si zagotoviti izključno pravico gospodarskega izkoriščanja tega izuma za 20 let, s čimer je konkurenca prisiljena k pridobitvi licence za uporabo izuma ali pa k ustvaritvi neke druge nove rešitve istega tehničnega problema.

Z omejitvijo področja veljavnosti ZPILDR le na izume bosta jasno poudarjena nagrajevanje in posebna obravnava izumiteljev - ustvarjalcev najzahtevnejših rešitev tehničnega problema,

kar bo dolgoročno spodbujalo predvsem ustvarjanje rešitev zahtevnih tehničnih problemov na višji inventivni ravni – izumiteljstvo. ZPILDR bo namreč temeljil na sistemu nagrajevanja izumiteljev in spodbujanju k ustvarjanju izumov (ne zgolj k izboljšavam), kar bo dolgoročno vplivalo na dvig inventivne ravni zaposlenih in ustvarjanje rešitev zahtevnih tehničnih problemov, s tem pa na dvig konkurenčne sposobnosti gospodarskih podjetij.

Glede na več kot desetletne izkušnje pri izvajanju ZPILDR je zato predlagano, da se v skladu s primerljivimi zakonodajami v Evropi področje veljavnosti ZPILDR zoži le na področje izumov, ustvarjenih v delovnem razmerju, področji videzov izdelkov ter tehničnih in drugih izboljšav pa se prepustita njunima izvornima področjema, in sicer za videze izdelkov avtorskemu pravu ter za tehnične in druge izboljšave delovnemu pravu. Temu ustrezno je predlagana sprememba naslova zakona, ki bi ustrezneje odražala vsebino zakona, saj se bo zakon nanašal le na izume, ustvarjene v delovnem razmerju.

V zvezi s področjem veljavnosti ZPILDR je tudi predlagano, da se iz obsega službenih izumov izvzamejo izumi, ki so bili ustvarjeni po prenehanju delovnega razmerja. Sedanja določitev službenih izumov po ZPILDR povzroča v praksi velike težave in tudi izstopa v primerjavi z obstoječimi tujimi rešitvami (te urejajo le izume, ustvarjene v času trajanja delovnega razmerja, ne pa tudi izumov, ki so bili ustvarjeni po prenehanju delovnega razmerja). Takšna prenormiranost ni potrebna, saj že obstoječi mehanizmi iz delovnopravne zakonodaje omogočajo rešitev morebitne kolizije med interesi nekdanjega in novega delodajalca (v zvezi z znanji delavca, ki je sklenil delovno razmerje drugje), npr. uporaba t. i. konkurenčne klavzule.

Ad 2.

Predlog zakona predvideva nekatere spremembe glede določitve nagrade, ki pripada delavcu. Med pomembnejšimi rešitvami je jasna vzpostavitev obveznosti delodajalca, da v primeru prevzema službenega izuma, delavca vedno nagradi, ne glede na to, ali gre za neposredni ali posredni službeni izum. Jasneje se določajo tudi kriteriji za določitev višine nagrade (gospodarska uporabnost izuma, naloge delavca pri delodajalcu in delež delodajalca pri ustvaritvi izuma). Iz teh kriterijev jasno izhaja, da se bo razlika med neposrednimi in posrednimi službenimi izumi odrazila v višini nagrade, saj bo ta v primeru neposrednega službenega izuma nižja (ker je izumiteljstvo del delavčevih nalog) kot pri posrednem službenem izumu (kjer izumiteljstvo ni del delavčevih nalog).

Predlagane so tudi določbe, ki preprečujejo delodajalcu, da bi s svojo odločitvijo o prevzemu odlašal. Izraz ponudba se namreč nadomešča s predkupno pravico in se jasno določa, da s potekom roka za delodajalčevo izjavo o prevzemu izuma, njegova predkupna pravica ugasne.

ZPILDR bo še dopolnjen z določbo o upoštevanju naknadno spremenjenih okoliščin, ki je običajna v civilnem pravu (t. i. klavzula *rebus sic stantibus*) in omogoča spremembo pogodbe, če so se okoliščine, na podlagi katerih je bila določena nagrada, bistveno spremenile. Glede na to, da temelji določitev nagrade na ocenah gospodarskega izkoriščanja izuma in ne na dejanskih podatkih, je ta določba nujna za obe strani. Zaradi varstva ekonomsko šibkejše strani – delavca je predlagano, da delodajalec ne more zahtevati vrnitve že plačane nagrade.

Ustrezneje se rešuje tudi primer določitve nagrade soizumiteljem (več delavcem, ki so skupaj ustvarili izum). Namesto sedanje rešitve, po kateri delodajalec vsem delavcem določi skupno nagrado, ki naj si jo nato ti med seboj razdelijo, je predlagano, da delodajalec vsakemu delavcu posebej določi nagrado – predlagana rešitev tako tudi v primeru več izumiteljev sledi

osnovnemu načelu, da se nagrada določi med delodajalcem in (posameznim) delavcem, s čimer v načelu preprečuje širitev spora glede nagrade med delavce – soizumitelje, saj se jim ne bo več potrebno medsebojno dogovoriti za ustrezen delež. Tako bo posamezni delavec nesporno lahko tudi sam sprožil spor pred poravnalnim svetom glede višine nagrade.

V zvezi z nagradami je predlaganih še nekaj drugih manj zahtevnih sprememb (npr. trenutek, od katerega je delavec upravičen do nagrade), ki odpravljajo sedanje nejasnosti.

Ad 3.

Izkušnje v zvezi z delovanjem poravnalnega sveta so pokazale, da bi lahko z manj zahtevnimi spremembami znižali njegove stroške in izboljšali učinkovitost njegovega dela, pri čemer to ne bi vplivalo na njegovo strokovnost in kakovost dela (zmanjšanje števila članov, sodelovanje namestnika predsednika le v primeru odsotnosti predsednika poravnalnega sveta). S tem se zmanjšal tudi obseg administrativno - tehničnih nalog urada.

3. Ocena finančnih posledic predloga zakona za državni proračun in druga javna finančna sredstva

Predlog zakona ne bo imel finančnih posledic za državni proračun in druga javna finančna sredstva.

Že po sedANJI ureditvi je postopek pred poravnalnim svetom brezplačen, vsaka stranka pa sama nosi stroške, ki so ju nastali med postopkom. Prav tako administrativni stroški poravnalnega sveta že sedaj obsegajo simbolično nagrado predsedniku, namestniku in članom poravnalnega sveta, zato zaradi sprejema predlaganih rešitev ne bodo potrebna nobena dodatna finančna sredstva.

4. Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih

Na področju pravic industrijske lastnine v delovnem razmerju v Evropski uniji še ni pomembnejših pravnih aktov, ki bi poenotili ureditve v različnih državah, zato vsaka država posebej določa razmerja med delavcem in delodajalcem glede rezultatov, ki jih delavec ustvari v času delovnega razmerja. Ureditev v državah članicah Evropske unije se zelo razlikuje po načinu ureditve in umestitvi teh vprašanj (npr. poseben zakon, poglavje v predpisu, ki ureja patente). Države pa praviloma urejajo le izume, ustvarjene v delovnem razmerju, ne pa tudi drugih rezultatov ustvarjalnosti, npr. tehničnih izboljšav (izjema je Nemčija), drugih inovacij, videzov izdelkov...

- Nemčija

Nemški zakon o izumih delavcev (v nadaljnjem besedilu: ArbEG) je iz leta 1957 in skuša uravnotežiti interese delodajalcev in delavcev. Velja za izume in kvalificirane (nepatentibilne) tehnične izboljšave (inovacije), ne pa tudi za druge inovacije (npr. netehnične poslovne izboljšave). Oblike telesa (varovane z modelom) in polprevodniška vezja, ustvarjene v delovnem razmerju, niso urejeni v ArbEG, ampak v področnem zakonu.

ArbEG izhaja iz načela izumiteljstva, po katerem pravice iz izumov, ustvarjenih v delovnem razmerju, originarno pripadejo delavcu. Slednji je sicer zavezan, da o vsakem ustvarjenem izumu brez odlašanja obvesti delodajalca, ki se nato odloči, ali bo izkoristil pravico do

prevzema službenega izuma ali ne. Če se delodajalec odloči, da službenega izuma ne bo prevzel, delavec z njim prosto razpolaga. Službeni izumi so določeni podobno kot v Sloveniji – to so vsi izumi delavca, dokončani v času trajanja delovnega razmerja, ne glede na to, kdaj, kje, kako, na katerem področju in iz katerih razlogov so bili ustvarjeni. Lahko so rezultat delavčevih neposrednih delovnih obveznosti ali pa so nastali na podlagi izkušenj ali sredstev, ki jih je delavec pridobil pri delodajalcu. Če izum ne izpolnjuje nobene izmed navedenih predpostavk, je prost izum, ki ga delodajalec ne more prevzeti, ima pa pravico, da je o njegovem nastanku obveščen.

Delavec mora o nastanku službenega izuma delodajalca nemudoma pisno obvestiti, delodajalec pa mora izum prevzeti v štirih mesecih po prejemu popolnega obvestila, sicer postane izum prost.

Enako kot v Sloveniji lahko delodajalec po nemškem pravu službeni izum prevzame omejeno ali neomejeno. Pri neomejenem prevzemu pridobi vse premoženjske (materialne) pravice na izumu, pri omejenem prevzemu pa pridobi neizključno pravico do uporabe službenega izuma (enostavno oziroma neizključno licenco). Če bi omejeni prevzem izuma delavcu nerazumno oteževal siceršnje izkoriščanje izuma, lahko delavec od delodajalca zahteva, da ga v dveh mesecih neomejeno prevzame ali pa ga prepusti delavcu v neomejeno izkoriščanje. Če delodajalec za izkoriščanje službenega izuma ni zainteresiran, ga lahko z izrecno pisno izjavo prepusti delavcu, s čimer postane izum prost. Enako možnost ima delodajalec tudi kasneje, če npr. ugotovi, da se vzdrževanje patenta ne splača, ker prinaša več stroškov kot koristi. V tem primeru mora delodajalec delavca obvestiti, katere pravice želi opustiti in kdaj, ter nato ponuditi, da jih delavec v trimesečnem roku prevzame (skupaj s stroški njihovega vzdrževanja). Če delavec pravic v tem roku ne prevzame, lahko delodajalec njihovo nadaljnje vzdrževanje v celoti opusti.¹

Zaradi varovanja prednostne pravice, določene s Pariško konvencijo za varstvo industrijske lastnine, ArbEG zavezuje delodajalca, da izum nemudoma prijavi za patentno varstvo pred domačim uradom. Te obveznosti se lahko delodajalec reši, če izuma ne prevzame, če postane izum prost iz drugih razlogov, če se delavec strinja, da se izum ne prijavi, ali če želi delodajalec izum obdržati kot poslovno skrivnost. Pravico do prijave službenega izuma v tujini pridobi delodajalec šele z neomejenim prevzemom. V vseh primerih je dolžan delavca redno, celovito in popolno obveščati o postopku pred patentnim uradom, na drugi strani pa obstaja tudi dolžnost delavca, da delodajalcu v postopku nudi svojo strokovno pomoč. Če delodajalec v vseh ali nekaterih tujih državah ne namerava zahtevati patentnega varstva, mora izum in vložitev patentne prijave za te države prepustiti delavcu.

Glede nagrade, ki jo je delodajalec dolžan izplačati delavcu ob prevzemu službenega izuma, se ArbEG v glavnem omejuje samo na priznanje »primernega nadomestila«. Delavec je do nagrade upravičen pri omejenem in neomejenem prevzemu, razlika je le v trenutku nastanka terjatve. Pri neomejenem prevzemu nastane pravica do nagrade v trenutku, ko je delavcu vročena prevzemna izjava, pri omejenem prevzemu pa šele s trenutkom začetka izkoriščanja službenega izuma. Vendar pa je zapadlost terjatve različna: pri omejenem prevzemu je neodvisna od prijave za patentno varstvo, pri neomejenem prevzemu pa celotna nagrada

¹ Ne da bi moral vzdrževanje pravic predhodno ponuditi v prevzem delavcu, lahko delodajalec opusti vzdrževanje patenta le v primeru, ko je delavcu že v celoti izplačal njegovo nagrado. To je v praksi redko, kajti tudi če je delavec že prejel celotno pavšalno nagrado, ima pravico kadarkoli zahtevati »prilagoditev« zaradi spremenjenih okoliščin (npr. zaradi delodajalčevega nesorazmernega dobička glede na izplačano nagrado).

dospe šele po podelitvi patenta.² V obeh primerih se pri določanju višine in vrste nagrade upoštevajo predvsem ekonomska vrednost izuma, naloge in delovno mesto delavca ter delež podjetja pri ustvarjenem izumu. Podrobnejša merila za določanje in izračun konkretne nagrade vsebujejo smernice, ki jih je izdal zvezni minister za delo. Čeprav smernice niso zavezujoče, so v praksi (tudi sodni) izjemnega pomena. Višina nagrade se v grobem določi s pomočjo dveh faktorjev: ekonomske vrednosti izuma in udeležbe delavca.

Ekonomska vrednost izuma pomeni ceno, ki bi jo moral delodajalec za uporabo službenega izuma plačati nezaposlenemu izumitelju oziroma prostemu licencodajalcu in se lahko določa na tri načine, pri čemer je v praksi najpogostejša t.i. licenčna analogija. Upošteva se, koliko bi moral delodajalec plačati za izključno licenco neodvisnega licencodajalca (praviloma gre za določen odstotek prometa ali dobička, ne za pavšalne zneske). Licenčna analogija pride v poštev zlasti takrat, ko so z izkoriščanjem službenega izuma povezani tudi nadaljnji pravni posli, ker je izum vgrajen v končne produkte in se ne uporablja le v delovnem procesu znotraj podjetja. Druge metode (npr. ocena uporabnosti izuma za podjetje) se v praksi manj uporabljajo. Izračunana ekonomska vrednost izuma je praviloma večja pri neomejenem prevzemu službenega izuma, saj je pri omejenem prevzemu delodajalec omejen na njegovo izkoriščenje znotraj podjetja (pri licenčni analogiji se npr. upošteva cena enostavne, neizključne licence).

Pri izračunu faktorja udeležbe delavca se upošteva, da ta za razliko od samostojnih izumiteljev ne nosi nikakršnega finančnega rizika, poleg tega pa so mu na voljo sredstva delodajalca in izkušnje, ki jih pri njem pridobil. Konkretni faktor udeležbe se izračuna s pomočjo posebne tabele, ki upošteva *delež in vpliv podjetja pri reševanju določenega tehničnega problema* (npr. napotilo delavcu, na kateri tehnični problem naj se osredotoči), *reševanje naloge* (ali in koliko je izum rezultat miselnih vzorcev in znanja, pridobljenih z izobraževanjem in delom pri delodajalcu; koliko so k izumu prispevale druge rešitve in delovni procesi /know-how/ v podjetju; uporaba tehničnih pripomočkov - poleg surovin in drugega materiala tudi uporaba drugih naprav, npr. laboratorijev in pomožne delovne sile) in *naloge in položaj delavca v podjetju* (ob manjšem pričakovanju »inovacijske dejavnosti« delavca- npr. nekvalificirani delavci, vajenci- se ta faktor povečuje in obratno). Faktor udeležbe delavce v praksi znaša največkrat med 11 % in 25 %, v povprečju znaša 16,5%. Če je izumitelj več, je potrebno faktor udeležbe izračunati za vsakega posebej.

Končna višina nagrade je tako zmnožek ekonomske vrednosti izuma in faktorja udeležbe delavca; če je izumitelj več, se nagrada seveda deli še mednje.

Postopek določitve višine nagrade je podrobno urejen in je podoben ZPILDR. Pomembna pa je določba, ki upošteva t. i. spremenjene okoliščine: v primeru, da se po določitvi nagrade okoliščine, ki so bile odločilne za njeno odmero, bistveno spremenijo, lahko obe stranki zahtevata prilagoditev nagrade. Pri tem pa delodajalec ne more zahtevati vračila že izplačanih zneskov. Druga možnost prilagoditve nagrade je v praksi zelo pomembna za delavce: če je ureditev višine nagrade že od začetka svoje veljavnosti nepravilna, nima pravnega učinka. Delavec lahko v takem primeru zahteva novo določitev nagrade.

Za reševanje sporov, ki izvirajo iz uporabe ArbEG, je nemški zakonodajalec predvidel arbitražni postopek pred nemškim patentnim uradom. Vsaka stranka lahko ob vsakem času

² Vendar pa po nemški sodni praksi velja, da je delodajalec delavcu dolžan izplačati predhodno nagrado, če prične neomejeno prevzeti službeni izum izkoriščati še pred podelitvijo pravice. Višina predhodne nagrade je odvisna od tveganja, ki ga za delodajalca predstavlja negotovost glede pridobitve pravice, okvirno pa znaša 50% končne nagrade. Če je pravica naknadno pridobljena, je delodajalec delavcu dolžan izplačati preostalo razliko.

(tudi po prenehanju delovnega razmerja) zahteva, da o spornem razmerju odloči arbitraža. Sprožitev postopka pred arbitražo je procesna predpostavka, arbitraža pa skuša doseči sporazumno rešitev spora. Arbitražni senat sestavljajo trije člani. Predsednika senata, ki mora izpolnjevati pogoje za sodnika prve stopnje, imenuje na začetku leta za eno leto minister za pravosodje, člana senata (tehnične stroke) pa za posamezni spor direktor patentnega urada. Na zahtevo strank³ se lahko število članov senata poveča na pet, pri čemer dodatna člana (eden predstavlja delavca, drugi delodajalca) imenuje direktor urada. Postopek se začne na pisno zahtevo, ki je vročena nasprotni stranki, da se o njej pisno izreče v določenem roku. Načeloma arbitraža sama določi postopek, veljajo pa nekatera temeljna procesna načela (npr. analogna uporaba pravil o izločitvi predsedujočega, načelo enakopravnosti strank in obojestranskega zaslišanja, nudenje pravne pomoči s strani sodišč), od katerih ni možno odstopiti.

Arbitražni senat po opravljenem postopku sestavi predlog sporazumne rešitve spora. Biti mora obrazložen, v pisni obliki in podpisan s strani vseh članov senata. Vsebovati mora tudi pravni pouk glede možnosti ugovora in pravnih posledic, če ugovora stranki ne podata. Če nobena izmed strank v roku enega meseca od vročitve predloga sporazumu pisno ne ugovarja, velja sporazum za sprejetega. Vendar pa tak sporazum nima učinka pravnomočne sodne odločbe, pač pa učinkuje kot izvensodna pogodbeno poravnava.⁴ Postopek pred arbitražo ni uspešen, če se nasprotna stranka o prejeti zahtevi ne izreče; če se nasprotna stranka noče spustiti v postopek ali če v predpisanem roku stranka vloži pisni ugovor zoper predlagano rešitev. Postopek pred arbitražo je v Nemčiji zelo uspešen. Deloma k temu prispeva tudi njegova brezplačnost (stranki nosita le svoje stroške, npr. stroške svojega pooblaščenca).

Glede sodnega varstva sicer načeloma velja, da morata stranki predhodno sprožiti postopek pred arbitražo, vendar pa ima to pravilo tudi pomembne izjeme. Stranki lahko neposredno vložita tožbo pred pristojnim sodiščem, če uveljavljata pravice iz že sprejetega sporazuma (npr. o določitvi višine nagrade, o sprejetem sporazumu iz arbitražnega postopka), če sta izrecno izključili pristojnost arbitraže ali če gre za spor o višini nagrade. Pristojna so sodišča, ki tudi sicer odločajo o patentnih sporih. Povprečno trajanje sodnega postopka v sporih iz ArbEG je med 6 in 12 meseci, kar kaže na izredno učinkovitost sodišč.

Zaposlene v javnem sektorju, javne uslužbenke in vojake nemška ureditev načeloma obravnava enako kot delavce v zasebnem sektorju. Za izume visokošolskih profesorjev in raziskovalcev je sicer do leta 2002 veljalo, da so neomejeno prosti. Profesorji, docenti in asistenti so bili tako izključni imetniki vseh pravic na izumih, ustvarjenih na univerzi ali raziskovalnih institucijah, njihov delodajalec pa ni mogel zahtevati prevzema službenih izumov. Nova ureditev ArbEG sledi t. i. doktrini o učinkovitosti, saj je očitno prepoznala, da so tehnološke pisarne znotraj univerz vendarle primernejše za komercializacijo izumov kot individualni izumitelji. Načeloma so tako tudi zaposleni v visokem šolstvu izenačeni z delavci v zasebnem sektorju, kar pomeni, da lahko univerza službene izume prevzema (omejeno ali neomejeno). Zaradi varstva nekaterih ustavnopravnih načel pa vendarle zaposleni na univerzah še uživajo določene privilegije:

- izumitelj (profesor) sme v okviru svojega znanstvenega in pedagoškega dela službeni izum razgrniti v javnosti, če pravočasno o tem obvesti delodajalca (da lahko slednji poskrbi za pravočasno prijavo pravice);

³ Stranka, ki poda zahtevo za začetek postopka, mora istočasno zahtevati imenovanje dodatnega člana senata; nasprotna stranka pa mora to storiti v roku dveh tednov po prejemu zahteve za začetek postopka.

⁴ *Bartenbach/Volz*, str. 137, ki navajata tudi prakso arbitražnega sveta.

- izumitelj sme v okviru svoje znanstvene in pedagoške svobode zavrniti objavo službenega izuma; v tem primeru mu o nastanku izuma ni potrebno obvestiti delodajalca;
- tudi v primeru prevzema službenega izuma s strani delodajalca izumitelju vedno ostane neizključna pravice do uporabe izume v raziskovalne in pedagoške namene;
- določena je minimalna participacija izumitelja (30 %) pri doseženem dohodku iz izkoriščanja službenega izuma.

- Nizozemska

Na Nizozemskem ureja pravice industrijske lastnine v delovnem razmerju patentni zakon iz leta 1995. Zakon se nanaša samo na »neposredne službene izume«.⁵ Pravice na izumu, ki ga je delavec ustvaril v delovnem razmerju, pripadejo v celoti delodajalcu, če iz »narave dela« izhaja delavčeva obveznost, da svoje znanje usmerja in izkorišča za ustvarjanje tovrstnih izumov. Za oceno, ali je delavec po »naravi dela« zavezan k izumljanju, ni bistveno, ali je do izuma prišlo zaradi izrecnega delodajalčevega navodila. Osebe, za katere velja opisana ureditev, niso samo zaposleni »izumitelji«, ampak vsi, ki opravljajo naloge na področju tehničnega razvoja in raziskav.⁶ Če izum ni obsežen s to edino zakonsko kategorijo, pripadajo vse pravice delavcu, torej ne le za proste izume, ampak tudi za »posredne« službene izume (kot jih pozna ZPILDR). Za obe kategoriji izumov velja enako: vse pravice gredo delavcu, podjetja pa nimajo nobenih (prevzemnih ali drugačnih) pravic. Ureditev je v praksi zelo kritizirana, ker ni skladna s temeljnim načelom nizozemskega prava intelektualne lastnine (pravice naj pripadejo tistemu, ki jih bo znal najbolj učinkovito izkoriščati) in ker tudi ni pravična (delodajalci imajo legitimne interese vsaj glede posrednih službenih izumov, kjer so si izumitelji v veliki meri pomagali s sredstvi in izkušnjami, pridobljenimi pri delodajalcu).

Takšna ureditev pa ne izključuje posebnih pogodbenih dogovorov glede prenosa pravic na izumih, ki niso predmet zakonske ureditve. Delodajalec in delavec sta v tem pogledu svobodna z omejitvijo, da delodajalec ne sme na nepošten način zlorabljeni ekonomske odvisnosti delavca.

Za izume zaposlenih na univerzah pa velja, da vsi na univerzi ustvarjeni izumi pripadajo univerzi, ne glede na to, ali so »neposredni«, »posredni« ali celo »prosti« izumi. »Narava dela« v delovnem razmerju na univerzi torej nima nobenega vpliva.

Pravica do posebne nagrade za izum pripada delavcu, ko njegovega siceršnjega plačila (praviloma plače) ni mogoče šteti kot primerno odmeno za izgubo pravic. Delodajalec je dolžan izplačati »primerno« nagrado, njeno višino pa določi glede na ekonomski pomen in okoliščine nastanka izuma. Zahtevek delavca na izplačilo nagrade zastara v treh letih po pridobitvi patenta, pravici do nagrade pa se ni mogoče pogodbeno odpovedati ali jo sicer omejiti. Opisana ureditev velja tako v primeru izumov v zasebnem sektorju kot v primeru izumov na univerzah.

- Italija

Pravice industrijske lastnine iz delovnega razmerja ureja patentni zakon, ki določa, da vse pravice iz izuma, ustvarjenega ob izpolnjevanju pogodbe o zaposlitvi, pripadejo delodajalcu.⁷ To velja pod pogojem, da je izumiteljska dejavnost namen in predmet pogodbe o zaposlitvi (»neposredni službeni izumi«). Pravica do priznanja izumiteljstva na izumu ni prenosljiva in ostane pri delavcu. Drugih pravic zakon delavcu ne daje, kar pomeni, da je v primeru

⁵ Zakon jih sicer ne kategorizira pod tem imenom, vendar pa to smiselno izhaja iz njegovih določb.

⁶ *Quaadvlieg*, str. 906.

⁷ Za originalnega imetnika pravic sicer velja delavec, vendar pa pride do avtomatične (*ex lege*) pridobitve vseh pravic s strani delodajalca, ki tako postane njihov derivativni imetnik. *Ubertazzi*, str. 987.

»neposrednih službenih izumov« imetnik pravic delodajalec, delavec pa nima pravice do posebnega plačila. Zakon ureja tudi »posredne službene izume«, ki jih je delavec ustvaril v delovnem razmerju, vendar pa to ni bil glavni namen in predmet pogodbe o zaposlitvi.⁸ Tudi v tem primeru velja delodajalec za izključnega imetnika vseh premoženjskih pravic na ustvarjenem izumu, poleg pravice do priznanja izumiteljstva pa gre delavcu še posebna pravica do primerne nagrade, tudi če plačilo ni bilo posebej dogovorjeno. Višina nagrade je odvisna od pomena izuma, delavčevega prispevka in udeležbe podjetja, v praksi pa si pomagajo tudi z rešitvami iz nemške zakonodaje.

Če izum ne pade v nobeno izmed zgornjih dveh kategorij in je tak izum »prost« oziroma »priložnostni« izum, ostane imetnik vseh pravic izumitelj - delavec. Vendar pa ima delodajalec v primeru, ko je izum s področja dejavnosti podjetja, predkupno pravico do izključne ali neizključne rabe izuma (izključno ali neizključno licenco) ter pravico prijaviti patent doma in v tujini. To pravico sme izkoristiti v roku treh mesecev, odkar ga je delavec obvestil o izumu. Delavcu pripada pravica do nagrade, ki je lahko izplačljiva v enkratnem znesku ali časovnih intervalih. Pri njeni višini se upošteva tudi prispevek delodajalca oziroma podjetja pri nastanku izuma. Če delodajalec ob zapadlosti ne izplača nagrade, postanejo pravno neučinkovita tudi vsa njegova pravna dejanja - torej prevzem izuma na podlagi predkupne pravice.

Glede zaposlenih na univerzah se je ureditev spremenila leta 2001 - sprejeta je bila nova ureditev, ki je za izume (zaposlenih) raziskovalcev na univerzah ukinila *ex lege* prenos pravic na delodajalca (vključno s predkupno pravico), kar pomeni, da so bili raziskovalci od 2001 dalje izključni imetniki vseh premoženjskih in osebnostnih pravic. Univerze lahko sicer v okviru svoje avtonomije določijo, da jim pripada določen delež od dohodka, ustvarjenega s takšnimi izumi, vendar pa so pri tem omejene z deležem raziskovalcev, ki znaša najmanj 50% ustvarjenega prihodka.⁹ Takoj po sprejemu omenjene novele je bil na pobudo univerz in podjetij vložen nov predlog zakona, ki predvideva, da bi univerze postale imetnice pravic do službenih izumov. Delitev prihodkov naj bi ostala enaka.¹⁰

- Francija

Zakonik o intelektualni lastnini (v nadaljnjem besedilu: CPI) ureja tudi izume delavcev, s tem da pojasnjuje, da so njegove določbe uporabljive le, če ne obstaja pogodbeni dogovor, ugodnejši za delavca. CPI razlikuje tri kategorije izumov, za katere se uporabljajo različni pravni režimi:

- Namenski izumi so izumi, ki jih delavec ustvari v okviru pogodbe o delu, ki vsebuje namen izumiteljstva, ki ustreza njegovim dejanskim delovnim nalogam, ali v okviru študija in raziskav, ki so mu izrecno zaupane. Ti izumi pripadajo delodajalcu. Delavec izumitelj nima nobene pravice v zvezi z njegovim izumom, bo pa dobil dodatno plačilo.

- Nenamenski izumi, ki lahko pripadejo delodajalcu, so izumi, ki so bili ustvarjeni brez kakršnegakoli izumiteljskega namena pogodbe, če so bili ustvarjeni pri opravljanju svojih delovnih nalog, na področju dejavnosti delodajalca, s sredstvi ali tehničnim znanjem podjetja

⁸ *Ubertazzi*, str. 986; glej tudi

http://www.ngpatent.com/Italiano/diritto_industriale/invenzioni_modelli/brevetti_invenzioni_industriali/Inventore_e_titolare.htm;

<http://www.filodiritto.com/diritto/privato/commercialeindustriale/invenzionipubblicidipendigiua.htm>.

⁹ Če univerze ne določijo svojega deleža, velja zakonita domneva o 30% deležu na ustvarjenih prihodkih.

¹⁰ Glej tudi

<http://www.filodiritto.com/diritto/privato/commercialeindustriale/invenzionipubblicidipendigiua.htm>.

ali z informacijami, ki jih je dobil delavec od delodajalca (načrti, dokumentacija). Delodajalec lahko v teh primerih od delavca zahteva, da izum pripade njemu. Delavec ima v teh primerih pravico do pravične nagrade.

- Nenamenski izumi, ki ne pripadajo delodajalcu, so vsi drugi izumi, ki se ne uvrščajo v nobeno od prej omenjenih kategorij. Ti izumi pripadajo delavcu - izumitelju.

CPI določa dolžnost delavca, ki je ustvaril izum, da o tem obvesti delodajalca. V tem pismu mora delavec navesti, v katero kategorijo spada po njegovem mnenju izum. Gre za predlog kategorizacije, ki ga delodajalec lahko sprejme ali ga zavrne. Delavec in delodajalec si morata sporočiti vse uporabne in potrebne informacije o izumu, ne smeta pa jih razširjati v javnost, saj se s tem izniči novost izuma in s tem možnost patentiranja. Delodajalec ima dva meseca časa, da odgovori na delavčev predlog za kategorizacijo. Če ne odgovori, se šteje, da delavčev predlog sprejema. Če izum spada v kategorijo, ki omogoča delodajalcu uveljavljanje pravice do prevzema izuma, ima ta štiri mesece časa, da to pravico uveljavlja, rok za to pa začne teči z dnem, ko je izvedel za izum. Če o kategorizaciji ni bilo dogovora med delavcem in delodajalcem, je možnih več poti:

- stranki se lahko obrneta na Nacionalno komisijo za izume delavcev, ki bo poskušala doseči conciliacijo pred vložitvijo tožbe na sodišče. Postopek pri komisiji postane za drugo stranko obvezen, če ga začne ena od strank. Komisija bo predlagala kategorizacijo izuma, ki jo stranke lahko sprejmejo ali pa ne. Če ni soglasja o predlagani kategorizaciji izuma, se lahko stranki obrneta na sodišče.

5. Ocena drugih posledic, ki jih bo imel zakon

Po sprejemu zakona bo potrebno sedaj veljavni Pravilnik o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju, posodobiti in uskladiti s sprejeto novelo ZPILDR. Zaradi novele ZPILDR je mogoče pričakovati tudi spremembo internih pravil delodajalcev in večji razmah pogodbenega urejanja vprašanj glede tehničnih in drugih izboljšav med delavci in delodajalci.

II. Besedilo členov:

Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja

1. člen

V Zakonu o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 7/03 – uradno prečiščeno besedilo) se naslov zakona spremeni tako, da se glasi: »Zakon o izumih iz delovnega razmerja«.

2. člen

V 1. členu se beseda »inovacij« nadomesti z besedo »izumov«.

3. člen

2. člen se spremeni tako, da se glasi:

»2. člen

Izum po tem zakonu je izum, ki po predpisih, ki urejajo industrijsko lastnino, izpolnjuje pogoje za patentno varstvo ali za varstvo s patentom s skrajšanim trajanjem.«.

4. člen

V drugem odstavku 3. člena se črta besedilo: »ali v šestih mesecih od dneva, ko je delavcu prenehalo delovno razmerje«.

5. člen

Tretji odstavek 8. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(3) Če omejeni prevzem službenega izuma nesorazmerno ovira izkoriščanje službenega izuma, lahko delavec zahteva od delodajalca, da v roku dveh mesecev od prevzema izum popolno prevzame ali mu ga da na prosto razpolago.«.

6. člen

V prvem odstavku 9. člena se točka b) spremeni tako, da se glasi:

»b) če je delodajalec službeni izum omejeno prevzel,«.

7. člen

10. člen se spremeni tako, da se glasi:

»10. člen

(1) Popolno prevzeti službeni izum je delodajalec dolžan brez odlašanja prijaviti v Republiki Sloveniji za patent ali patent s skrajšanim trajanjem. Kot ustrezna prijava se šteje tudi prijava za patent ali drugo ustrezno pravico industrijske lastnine, ki je bila vložena v tujini.

(2) Če delodajalec ne ravna v skladu s prejšnjim odstavkom in ga delavec pozove, naj prijavi popolno prevzeti službeni izum, pa delodajalec tudi v roku, ki mu ga v pozivu določi delavec, tega ne stori, sme delavec popolno prevzeti službeni izum v imenu in na stroške delodajalca sam prijaviti za patent ali patent s skrajšanim trajanjem v Republiki Sloveniji.

(3) Če delodajalec v tuji državi popolno prevzetega službenega izuma ne prijavi za patent ali drugo ustrezno pravico industrijske lastnine, mora dati za to državo izum na prosto razpolago delavcu in mu omogočiti, da v njej na svoje stroške zahteva varstvo izuma. Izjava, s katero da delodajalec na razpolago izum za vse ali določene države, mora biti dana najkasneje v roku šestih mesecev od vložitve prijave po prvem ali drugem odstavku tega člena, da lahko delavec izkoristi roke za uveljavljanje prednostne pravice.

(4) Delodajalcu ni potrebno prijaviti popolno prevzetega službenega izuma:

a) če pridobi mnenje urada, pristojnega za podeljevanje patentov, da izum ne izpolnjuje pogojev za patentno varstvo.

b) če delavec soglaša, da delodajalec izuma ne prijavi,

c) če so izpolnjene predpostavke iz 13. člena tega zakona.«.

8. člen

12. člen se spremeni tako, da se glasi:

»12. člen

Če delodajalec pred izplačilom celotne nagrade iz 16. člena tega zakona opusti prijavo popolno prevzetega službenega izuma za patent ali za patent s skrajšanim trajanjem, ali če podeljenega patenta za tak izum noče več vzdrževati, mora o tem obvestiti delavca vsaj tri mesece pred iztekom rednega roka za plačilo pristojbine za vzdrževanje patenta in mu na njegovo zahtevo in na njegove stroške prenesti pravico in predati za varstvo te pravice potrebno dokumentacijo.«.

9. člen

V prvem odstavku 13. člena se v prvem stavku črta beseda »posredni«.

10. člen

15. člen se spremeni tako, da se glasi:

»15. člen

(1) Delavec pridobi pravico do primerne nagrade, ko prejme izjavo delodajalca, da popolno prevzema službeni izum.

(2) Za odmero nagrade so odločilni predvsem gospodarska uporabnost službenega izuma, naloge delavca pri delodajalcu in delež delodajalca pri ustvaritvi izuma.«.

11. člen

16. člen se spremeni tako, da se glasi:

»16. člen

(1) Delavec pridobi pravico do primerne nagrade, ko delodajalec začne izkoriščati omejeno prevzeti službeni izum.

(2) Pri odmeri nagrade se uporablja drugi odstavek prejšnjega člena tega zakona.«.

12. člen

V drugem odstavku 17. člena se črta besedilo »samo pri neposrednem službenem izumu in«.

13. člen

18. člen se spremeni tako, da se glasi:

»18. člen

(1) Višino in vrsto nagrade določita delodajalec in delavec v pogodbi, ki jo skleneta v roku treh mesecev od prevzema službenega izuma.

(2) Če je pri ustvaritvi izuma sodelovalo več delavcev, se nagrada izračuna za vsakega posebej. Delodajalec o skupni višini nagrade in o višini nagrade vsakega delavca obvesti vse delavce.

(3) Če delodajalec in delavec v določenem roku ne skleneta pogodbe iz prvega odstavka tega člena, mora delodajalec v pisno obrazloženem sklepu določiti in izplačati nagrado najkasneje v roku treh mesecev od podelitve patenta ali patenta s skrajšanim trajanjem za popolno prevzeti službeni izum ali od začetka uporabe omejeno prevzetega službenega izuma.

(4) Zoper sklep iz prejšnjega odstavka lahko delavec pisno ugovarja pri poravnalnem svetu v roku enega meseca od prejema sklepa. Če delavec v tem roku ne ugovarja, se šteje, da je nagrada sporazumno določena.

(5) Če je pri ustvaritvi izuma sodelovalo več delavcev, ima vsak delavec pravico do ugovora v skladu s prejšnjim odstavkom.

(6) Delavec in delodajalec lahko kadarkoli predlagata spremembo višine nagrade, če se okoliščine, na podlagi katerih je bila nagrada odmerjena ali določena, bistveno spremenile. Delodajalec ne more zahtevati vrnitve že plačane nagrade.«.

14. člen

V tretjem odstavku 19. člena se doda nov drugi stavek, ki se glasi:

»Če delodajalec v tem roku izuma ne pripozna za prostega ali sproži postopka pred poravnalnim svetom, izgubi pravico prevzeti izum kot službeni izum.«

V četrtem odstavku se drugi stavek spremeni tako, da se glasi:

»Če delodajalec ponudbe ne sprejme v roku dveh mesecev od prejema ponudbe, njegova predkupna pravica ugasne.«.

Doda se nov peti odstavek, ki se glasi:

»(5) Delavec nima obveznosti iz prvega in četrtega odstavka tega člena, če prosti izum očitno ni s področja delodajalčeve dejavnosti.«.

15. člen

20. člen se črta.

16. člen

Naslov III. poglavja in 23. člen se črtata.

17. člen

Prvi odstavek 24. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) V sporih med delavcem in delodajalcem o pravicah in obveznostih iz tega zakona je obvezen postopek pred poravnalnim svetom.«

18. člen

26. člen se spremeni tako, da se glasi:

»26. člen

- (1) Poravnalni svet sestavljajo predsednik ali njegov namestnik in štirje člani.
- (2) Predsednika in njegovega namestnika imenuje minister, pristojen za področje industrijske lastnine, za dobo treh let in sta lahko ponovno imenovana. Za predsednika in njegovega namestnika je lahko imenovana le oseba, ki ima opravljen pravniški državni izpit.
- (3) Dva člana imenuje direktor urada izmed oseb, vpisanih v register zastopnikov pri uradu, za vsak posamezen spor. Vsaj en član mora imeti strokovne izkušnje na področju tehnike, na katerega se izum nanaša.
- (4) Po enega člana imenuje vsaka stranka v postopku.
- (5) Predsednik, namestnik predsednika in člani poravnalnega sveta so za delo v poravnalnem svetu upravičeni do prejema nagrade in povračila potnih stroškov v višini najcenejšega javnega prevoza. Višino nagrade določi direktor urada.«

19. člen

V prvem odstavku 28. člena se beseda »dveh« nadomesti z besedo »štirih«.

V petem odstavku se besedilo », ki izhajajo iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju,« nadomesti z besedilom »po tem zakonu«.

20. člen

Prvi odstavek 29. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Postopek pred poravnalnim svetom poteka v skladu s pravili, ki jih določi poravnalni svet, pri čemer mora biti vsaki stranki v postopku zagotovljeno, da se ustno izjavi o sporni zadevi.«

Drugi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Po izvedenem postopku poravnalni svet vsaki stranki vroči obrazložen predlog za sporazumno rešitev spora, ki ga podpiše predsednik poravnalnega sveta ali njegov namestnik. V predlogu mora biti določen rok za ugovor ter pouk o pravnih posledicah, če stranki ne ugovarjata v predpisanem roku.«

21. člen

V prvem odstavku 30. člena se v točki a) beseda »tretjem« nadomesti z besedo »četrtem«.

Točka d) se spremeni tako, da se glasi:

»d) če stranke pravočasno ne sprejmejo predloga sporazumne rešitve.«.

22. člen

31. člen se spremeni tako, da se glasi:

»31. člen

(1) Postopek pred poravnalnim svetom je za stranki brezplačen.

(2) Vsaka stranka nosi svoje stroške postopka, razen če se sporazumejo drugače.«.

23. člen

V drugem odstavku 32. člena se v točki a) črta besedilo »ali če je izum nastal v šestih mesecih po prenehanju delovnega razmerja«.

24. člen

V 33. členu se besedilo »v zvezi z izumi, tehničnimi izboljšavami, novimi oblikami teles, slikami in risbami« nadomesti z besedilom »med delavcem in delodajalcem o pravicah in obveznostih iz tega zakona«.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

25. člen

Postopki pred poravnalnim svetom, začetni pred uveljavitvijo tega zakona, se dokončajo po dosedanjih določbah zakona.

26. člen

Minister, pristojen za področje industrijske lastnine v šestih mesecih po uveljavitvi tega zakona uskladi Pravilnik o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju (Uradni list RS, št. 31/98 in 14/99) z določbami tega zakona.

27. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. Obrazložitev k členom

K 1. členu

Sprememba naslova zakona je predlagana, ker dosedanji glede na predlagane spremembe, ni več primeren. Po noveli ZPILDR bo zakon urejal le še pravice, ki izhajajo iz izumov v delovnem razmerju, ne pa tudi iz drugih »inovacij« (tehničnih in drugih izboljšav ter videzov izdelkov).

K 2. členu

ZPILDR je doslej veljal za patentibilne izume, videze izdelke, ki izpolnjujejo pogoje za varstvo z modeli, in tehnične ter druge izboljšave. Taka ureditev je v primerjavi z drugimi državami posebnost. V tujini so praviloma posebni ureditvi podvrženi samo izumi (npr. Nizozemska, Italija) in kvečjemu še tehnične izboljšave (Nemčija).

S predlagano novelo se s področja veljavnosti ZPILDR črtajo videzi izdelka, s čimer se odpravlja ugotovljeno podvajanje ureditve (področje je sedaj urejeno v ZPILDR in ZASP) - razmerja med delavci in delodajalci glede videzov izdelkov se bodo urejala po določbah 101. členu ZASP, kamor po vsebini videzi izdelkov sodijo. Iz ZPILDR se črtajo tudi tehnične in druge izboljšave, kar je skladno z zakonodajami drugih držav (ZPILDR je sledil nemški ureditvi, ki ureja poleg izumov le tehnične izboljšave, ne pa tudi drugih, netehničnih izboljšav. Pravice iz izboljšav so v tujini predmet posebnih pogodb med delavcem in delodajalcem, internih aktov delodajalca ali kolektivnih pogodb. Tehnične in druge izboljšave tudi niso varovane s pravicami industrijske lastnine, zato z vidika prava industrijske lastnine ni utemeljeno, da se izumi in izboljšave skoraj enako obravnavajo. Z izvzetjem področja tehničnih in drugih izboljšav iz ZPILDR se bo to preneslo v področje delovnopravne zakonodaje. Razmerja med delodajalcem in delavcem glede tehničnih in drugih izboljšav, ustvarjenih v delovnem razmerju, se bodo urejala pogodbeno, na ravni kolektivnih pogodb (splošnih ali panožnih), pogodb o zaposlitvi ali drugih pogodb.

Zaradi zožitve stvarnega področja veljavnosti ZPILDR in črtanja videza izdelkov ter tehničnih in drugih izboljšav, so nujne spremembe tega člena. Predlagano je, da se v zakonu ne uporablja več (že doslej neustrezn) izraz »inovacija« in se določi le »izum«. Tako se s spremembo ZPILDR ne poseže v druge predpise, ki uporabljajo izraz »inovacija«, npr. kolektivne in individualne pogodbe. Določbe kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na »inovacije«, se bodo tako še naprej uporabljale, čeprav bo spremenjeni ZPILDR urejal zgolj izume, ustvarjene v delovnem razmerju.

K 3. členu

Spremembe 2. člena so posledica sprememb 1. člena: potrebna je le definicija izuma.

K 4. členu

Predlagana je le manjša sprememba veljavne določbe, in sicer se kot službeni izum ne bi več štel izum, ki je bil ustvarjen v šestih mesecih po prenehanju delovnega razmerja. Nobena tuja zakonodaja ni tako stroga do delavca, da bi za službene izume razglašala tudi tiste, ki jih je delavec ustvaril po prenehanju delovnega razmerja. Kljub črtanju določbe o šestmesečnem roku po prenehanju delovnega razmerja, imajo delodajalci še vedno možnost, da se ustrezno zavarujejo pred negativnimi učinki prenehanja zaposlitve nekega delavca (npr. konkurenčna klavzula). Črtanje besedila ne vpliva na 4. člen ZPILDR, po katerem prenehanje delovnega razmerja nima učinkov na pravice in obveznosti iz tega zakona (če je službeni izum ustvarjen v času trajanja delovnega razmerja, tako delavec kot delodajalec ohranita vse pravice iz ZPILDR tudi po prenehanju pogodbe o zaposlitvi), kot tudi ne omejuje možnosti strankama,

da v sporu dokazujeta kdaj je izum dejansko nastal. Predlagana rešitev je enaka rešitvi v nemški in drugih zakonodajah.

K 5. členu

Veljavna določba tretjega odstavka 8. člena ZPILDR se nanaša samo na primer, ko omejen prevzem posrednega službenega izuma ovira siceršnje izkoriščanje izuma s strani delavca. V praksi je gotovo vsaj enako problematična situacija, ko delodajalec omejeno prevzame neposredni službeni izum. V tem primeru namreč delavec nima nobene pravice do dodatne nagrade, če poleg tega uživa delodajalec na slovenskem trgu še monopol, pa delavcu preostale pravice do izuma tudi ne bodo koristile, saj bo za svoj izum le težko našel še kakšnega kupca. Zato je potrebno možnost delavca, da od delodajalca v primeru, ko slednji posredni službeni izum prevzame le omejeno, zahteva popoln prevzem ali popolno opustitev, razširiti tudi na omejen prevzem neposrednega službenega izuma. Vgrajena pa je dodatna omejitev, ki takšno zahtevo delavca dopušča le v primeru, ko omejen prevzem izuma nesorazmerno ovira izkoriščanje službenega izuma. Vsak omejen prevzem že po svoji naravi namreč pomeni oviro za nadaljnje izkoriščanje izuma, vendar pa to ne more biti dovolj za blokado takega prevzema s strani delavca. Enaka predlagani rešitvi je tudi ureditev v aktualnem nemškem pravu.

K 6. členu

Predlagan je redakcijski popravek nejasne določbe. ZPILDR določa, da postanejo izumi prosti po točki b) tudi, »če je delodajalec pri omejenem prevzemu službenega izuma uveljavil svojo prevzemno pravico ne glede na svojo neizključno pravico do uporabe izuma iz drugega odstavka prejšnjega člena«. Bistvo te določbe je, da delavec prosto razpolaga tudi z omejeno prevzetimi službenimi izumi, saj ga neizključna pravica delodajalca pri tem načeloma ne ovira. Sprememba je predlagana v interesu enostavnih in jasnih zakonskih določb.

K 7. členu

Predlagana sprememba v prvem odstavku je nujna, ker imajo prijavitelji različne možnosti prijave patenta. Predlagano je, da lahko delodajalec prijavi popolno prevzeti službeni izum v Sloveniji ali v tujini, in sicer za patent ali drugo ustrezno pravico industrijske lastnine, npr. patent s skrajšanim trajanjem ali uporabni model.

Potreba po čim prejšnji prijavi je enaka pri neposrednih in posrednih službenih izumih. Obstajati bi morala načelna dolžnost delodajalca, da popolno prevzeti izum prijavi za patent, patent s skrajšanim trajanjem ali drugo ustrezno pravico industrijske lastnine; te dolžnosti pa bi se lahko razbremenil le v določenih utemeljenih primerih. Za zgled je lahko nemška ureditev, ki temelji na načelni prijavi dolžnosti delodajalca za vse popolno prevzete službene izume in to celo preden se je delodajalec sploh izjavil, ali bo izum prevzel. Če se kasneje odloči, da ga ne bo, vse pravice iz prijavnega postopka preidejo na delavca, vendar le za vložitev prijave pri slovenskem uradu. Delavec lahko vložijo ustrezno prijavo v Sloveniji le, če delodajalec niti po pozivu delavca v roku, ki mu ga je ta določil, ni nikjer prijavil prevzetega izuma. V tem primeru lahko to stori na stroške delodajalca. Namen te rešitve je varstvo prednostne pravice po Pariški konvenciji za varstvo pravic industrijske lastnine.

Prav tako ni razloga za razlikovanje med posrednimi in neposrednimi službenimi izumi pri prijavi v tujini. Trenutna ureditev daje delodajalcu izrecno pravico prijaviti patent v tujih državah samo v primeru posrednih službenih izumov. Delodajalec mora takšno možnost imeti

tudi pri neposrednih službenih izumih. V obeh primerih se lahko odloči, da je ne bo izkoristil in za tujino (za vse ali le nekatere države) da izum na razpolago delavcu – tretji odstavek novega 10. člena.

Predlog novega četrtega odstavka je usmerjen v ekonomičnost, da se lahko delodajalec razbremeni stroškov s prijavo izuma: s pridobitvijo ustreznega mnenja patentnega urada, da izum, ne izpolnjuje pogojev za varstvo s patentom, če delavec soglaša, da se izum ne prijavi, ali, delodajalec želi ohraniti izum kot poslovno skrivnost. Prevzem in izplačilo nagrade se kljub temu opravi.

K 8. členu

Zaradi uskladitve z novim predlaganim 10. členom je treba 12. člen spremeniti tako, da se črta vezanost na posredni službeni izum. Odpraviti je potrebno napako, ki se je prikradla v besedilo zakona ob nastanku. Smisel 12. člena je urediti pravice delavca v primeru, ko se delodajalec odloči, da se mu postopek patentne prijave ali vzdrževanja patenta ne splača več in ga zato želi opustiti, delavec pa svoje nagrade še ni prejel. Po izplačilu celotne nagrade lahko delodajalec svobodno razpolaga z izumom oziroma patentom, kar pomeni tudi, da se lahko odpove vzdrževanju pravice. Če je delavcu predhodno izplačal celotno nagrado, takšna odločitev ne vpliva na delavčev položaj in delavec nima pravice zahtevati prenosa. Le če se delodajalec odloči za opustitev pravic, preden delavcu izplača dogovorjeno ali določeno nagrado (to je lahko v praksi v primeru, ko je patent že podeljen, ugotovitvena odločba pa še ni izdana), zakon delavca varuje s posebnimi pravicami: delodajalec ga je o namenu opustitve pravic dolžan obvestiti ter nanj prenesti pravice, če to delavec zahteva. Da gre za napako, je razvidno tudi iz 16. člena nemškega ArbEG, ki je snovalcem našega zakona služil za vzor. ZPILDR v 12. členu namreč odraža vsebino omenjenega nemškega paragrafa, s to razliko, da nemški zakon nedvoumno določa, kakšne so obveznosti delodajalca v primeru, ko želi opustiti prijavo ali patent pred izpolnitvijo terjatve do primerne nagrade. V nemški teoriji in praksi je nesporno, da delodajalec po plačilu celotne nagrade svobodno razpolaga s pravico, kar pomeni, da jo lahko brez obveznosti do delavca tudi opusti.

Omejitev, da mora delodajalec obvestiti delavca o opustitvi prijave ali vzdrževanja patenta je namenjena varovanju pravic delavca. Predlagani trimesečni rok delavcu omogoča, da se lahko pravočasno odloči ali bo izum varoval sam, pridobi za to ustrezna sredstva in razišče ali obstajajo na trgu potencialni investitorji, ki bi jih njegov izum lahko zanimal.

K 9. členu

Po vzoru nemškega zakona tudi ZPILDR dopušča, da v nekaterih izjemnih primerih delodajalcu ni potrebno prijaviti za varstvo prevzetega službenega izuma. Določba je smiselna, vendar pa jo je potrebno možnost razširiti na vse službene izume – neposredne in posredne. Po naravi stvari se seveda ta možnost lahko nanaša le na popolno prevzete izume.

K 10. členu

Vprašanja upravičenosti, odmere in višine nagrade so ključni problemi pravne ureditve izumov iz delovnih razmerij. Obstoječa ureditev je precej zapletena, saj sta obstoj in višina nagrade odvisna od tega, ali gre za posredni ali neposredni službeni izum, po drugi pa od vrste prevzema (popolni, omejeni). Vse omenjene dejavnike je potrebno upoštevati pri višini nagrade, vendar ne na način, kot je trenutno v veljavi.

Ni smiselno ločevanje med neposrednimi in posrednimi službenimi izumi. Čeprav drži, da je pri neposrednih delavec plačan, da jih ustvarja, je v interesu spodbujanja inovacijske dejavnosti ustrezno dodatno plačilo - nagrada. To je lahko v posameznem primeru manjše kot za prevzeti posredni službeni izum, lahko pa se zgodi tudi, da bo višje. Ni pa ustrezno, da se a priori izključi nagrado pri popolnem prevzemu neposrednega službenega izuma, potem pa se jo izjemoma dovoli, če obstajajo za prakso ne najbolj uporabni abstraktni kriteriji »očitnega presejanja delavčevih nalog« (kot je v sedaj veljavni ureditvi).

V teoriji je še dodaten argument za stališče, po katerem naj delavcu v vsakem primeru pripade nagrada: zmotno naj bi bilo mnenje, po katerem med sadove delavčevega dela sodi tudi sama pravica industrijske lastnine (npr. patent). Nedvomno je rezultat dela, do katerega je delodajalec upravičen (že samo zaradi tega, ker izplačuje plačo), sam izum oziroma inovacija kot rezultat delavčeve zadolžitve na delovnem mestu. Toda to, da delodajalcu pripada pravica uporabljati izum, samo po sebi ne more voditi k zaključku, da mu pripada tudi izključna pravica (patent) na delavčevi stvaritvi. Ni namreč delavec tisti, ki jo je ustvaril (za razliko od izuma), pač pa jo kot pravni monopol podeli državni organ v posebnem postopku. Interesi, ki države vodijo k podeljevanju izključnih pravic, so povsem drugačni od delodajalčevih ali delavčevih - patentno pravo obstaja zaradi širšega družbenega cilja: spodbujanja inovativnosti. Pravno-politična izbira države, kdo naj ima koristi od zasledovanja cilja, je stvar prava industrijske lastnine in ne delovnega prava. Ker izključna pravica industrijske lastnine, ki ima (praviloma) ravno zaradi svojega pravnega monopola veliko večjo vrednost kot sam izum ali inovacija, ni logična posledica nastanka izuma, je primerno in pravično, da tisti, ki jo pridobi (delodajalec), tistemu, ki jo izgubi (delavec), izplača ustrezno nadomestilo. To se lahko še vedno znatno razlikuje in je lahko mnogo višje, če se je delavec pri delu na neposrednem službenem izumu posebej izkazal, in zgolj simbolično, če gre za bolj »rutinsko« inovacijo.

Skladno s tem se predlaga odprava vezanosti nastanka nagrade na popoln ali omejen prevzem službenega izuma. Tudi tu naj velja, da pravica do nagrade v načelu obstaja pri obeh vrstah prevzema, razlika med njima pa se bo lahko odražala pri višini nagrade. Sprememba bi pomenila tudi odpravo možnosti zlorabe, ki jo omogoča sedanja ureditev: če delodajalec presodi, da na slovenskem trgu nima konkurentov ali nima resnejših konkurentov (kar v praksi ni redko), se bo brez poslovnega tveganja raje odločil za omejeni prevzem neposrednega službenega izuma in se tako v celoti izognil izplačilu nagrade.

Predlagano je tudi, da se delavcu z zakonom zagotovi pravica do »primerne« nagrade. Čeprav gre za pravni standard, katerega vsebino je treba določiti v vsakem primeru posebej, le-ta vendarle omogoča, da delavec prejme ustrezno nadomestilo v skladu s smernicami v praksi, kolektivnih pogodbah in podzakonskih aktih.

Tudi v primerjalnem pravu ni zaslediti rešitev, pri katerih bi bila nagrada odvisna od vrste izuma in prevzema. Delavec je načeloma upravičen do primerne nagrade, pri njeni višini pa se upoštevajo tudi omenjeni dejavniki. Kriteriji gospodarska uporabnost izuma, naloge pri delodajalcu in delež pri ustvarjanju izuma so naštetih primeroma, zakon pa tako dopušča možnost, da se v vsakem primeru določanja višine nagrade uporabijo tudi drugi ustrezni kriteriji.

K 11. členu

Razlogi za noveliranje 16. člena ZPILDR so enaki kot pri 15. členu. Prvi odstavek opredeljuje trenutek nastopa pravice do primerne nagrade (kot doslej je vezan na začetek izkoriščanja), sprememba drugega in črtanje tretjega odstavka je sta posledica izenačevanja načina in kriterijev za določanje nagrade ne glede na vrsto izuma in prevzema.

K 12. členu

Črtanje dela besedila v drugem odstavku 17. člena je prav tako posledica izenačevanja načina in kriterijev za določanje nagrade ne glede na vrsto izuma in prevzema (gl. tudi obrazložitev k 10. členu).

K 13. členu

Glede določitve konkretne višine in vrste nagrade zakonodajalec ponuja strankama možnost, da se o njiju dogovorita. Ker gre za eno najtežjih vprašanj v pogajanjih med delavcem in delodajalcem, se zdi enomesečni rok za sklenitev pogodbe nekoliko kratek, zato je predlagano, da se ga podaljša na tri mesece.

Predlagana je tudi spremembo drugega odstavka 18. člena, ki določa, da se o deležih na skupni nagradi dogovorijo soizumitelji sami. Takšna ureditev omogoča zlorabe (če sta na primer na projektu delala kolega, od katerih je eden drugemu nadrejeni, potem verjetno ne bo govora o konsenzu, pač pa o enostranski določitvi deležev, ki ne bo nujno odsevala realnosti). Ker je potrebno o izumu in njegovem nastanku v vsakem primeru obvestiti delodajalca, bi bilo primerneje, če bi ta tudi odločil o deležih posameznih soizumiteljev. Praviloma bo potrebno izračunati nagrado za vsakega delavca posebej, saj se lahko posamezni dejavniki odmere pri različnih izumiteljih bistveno razlikujejo.

Po nemškem vzoru dodajamo še posebno določbo o spremenjenih okoliščinah: če se po sklenitvi pogodbe o nagradi okoliščine, na podlagi katerih je bila odmerjena, bistveno spremenijo, pripada vsaki stranki že po splošnih pravilih civilnega prava pravica do razveze ali spremembe pogodbe (t. i. klavzula *rebus sic stantibus*). Podobno rešitev že imamo tudi na področju avtorskega prava v obliki t. i. »bestseller« klavzule. Pomembna omejitev, ki je namenjena varovanju delavca, je določilo, da lahko delodajalec ob spremenjenih okoliščinah zahtev zgolj prilagoditev še neizplačanih nagrad, ne more pa od delavca zahtevati vrnitve že plačane nagrade, s čimer se varuje ekonomsko šibkejšo stranko.

K 14. členu

Tudi pri ureditvi prostih izumov se ZPILDR zgleduje po nemškem. Načeloma mora delavec o prostih izumih obveščati delodajalca. Ta na podlagi obvestila presodi, ali se s kvalifikacijo izuma kot prostega strinja. Če se, prosti izum pripozna, sicer sproži postopek pred poravnalnim svetom. Tretji odstavek dopolnjujemo s pravilom, ki določa pravne posledice delodajalčevega molka. Delodajalec, ki v dvomesečnem roku ne pripozna prostega izuma niti ne sproži postopka pred poravnalnim svetom, izuma kasneje ne more več prevzeti kot službenega. S tem se delavca tudi ščiti pred tem, da bi mu delodajalec, ki ni pripravljen vlagati v zaščito in promocijo izuma in zato le-tega ne prevzame v zakonskem roku, če bi se naknadno izkazalo, da je izum postal tržno uspešen, le tega zahteval zase.

Predlagana je še odprava pomanjkljivosti iz četrtega odstavka tega člena. Če delodajalec ponudbe za uresničitev predkupne pravice ne sprejme v določenem (dvomesečnem) roku,

ugasne sama predkupna pravica, ne zgolj ponudba (kot zdaj napačno izhaja iz besedila tega odstavka). V nasprotnem primeru bi lahko šteli, da predkupna pravica obstaja še naprej in lahko delodajalec njeno uresničitev zahteva npr. po sodni poti. To ni smisel omenjene norme, ki v interesu pravne varnosti zahteva, da se delodajalec čim hitreje izjasni; če se ne, izgubi predkupno pravico.

Najpomembnejša dilema v zvezi s prostimi izumi pa je (zlasti v praksi) naslednja: slovenski zakon vse proste izume obravnava enako, ne glede na to, ali je izum kakorkoli povezan z dejavnostjo delodajalca. Če se na primer raziskovalec v farmacevtski družbi (kemijski inženir), ki v okviru svoje službe ustvarja neposredne službene izume – zdravila - v popoldanskem času ukvarja z elektroniko kot svojim hobijem in ustvari nekaj, kar izpolnjuje pogoje za patentno varstvo, bo moral kljub temu, da njegov prosti izum nima popolnoma nobene zveze z dejavnostjo delodajalca, slednjega o tem vseeno obvestiti in mu nato še ponuditi odkup pravice do uporabe. Takšna ureditev je nesmiselna; posebna pravila za proste izume so na mestu le, ko ustvarjeni prosti izum sega na področje dejavnosti, s katero se delodajalec tudi sicer ukvarja. To dokazujejo tudi primerjalnopravne rešitve (Italija, Nemčija, Francija). Pravilo o ravnanju s prostimi izumi je potrebno dopolniti tako, da bi obveznost obveščanja za delavca in predkupna pravica za delodajalca obstajali samo v primerih prostih izumov, ki so s področja delodajalčeve dejavnosti. Za vse ostale proste izume ni utemeljenega interesa delodajalcev, da bi bili o njih obveščeni; trenutna ureditev pa tudi nesorazmerno posega v pravice delavca.

K 15. členu

Črta se 20. člen, ki se nanaša na tehnične in druge izboljšave. Gre za uskladitev s predlagano spremembo 1. in 2. člena glede področja veljavnosti ZPILDR, ki naj bi se od novele dalje nanašal le na izume, ustvarjene v delovnem razmerju..

K 16. členu

Črtata se III. poglavje in določba 23. člena, ki se nanaša na videz izdelkov. S črtanjem te določbe iz ZPILDR se bodo ta vprašanja reševala po 101. členu ZASP in bo odpravljena sedanje neskladje med zakonom. Gre za uskladitev s predlaganim 3. členom predloga zakona.

K 17. členu

Sprememba prvega odstavka 24. člena je nujna zaradi omejitve veljavnosti zakona v 1. členu. Pristojnost poravnalnega sveta se omejuje na spore med delavcem in delodajalcem o pravicah in obveznostih iz tega zakona.

K 18. členu

Poravnalni postopek je v ZPILDR dobro zasnovan. Potrebno je ohraniti poskus poravnave pred poravnalnim svetom kot procesno predpostavko v sodnem postopku. Predlog pa zasleduje tudi cilj učinkovitosti sestave poravnalnega sveta. Pri tem ne gre toliko za imenovanje članov, kolikor za njihovo število. Povsem bi zadoščalo, če bi poravnalni svet sestavljalo pet članov in ne sedem kot sedaj. Manj številčen poravnalni svet je lahko učinkovitejši, kar je v interesu ekonomičnosti postopka. Po predlogu Zveza inovatorjev Slovenije ne bo več sodelovala v teh postopkih, saj bodo strokovnost sveta enako dobro

zagotavljali že drugi člani, ki jih imenuje direktor iz vrst registriranih zastopnikov. Ti namreč vsakodnevno sodelujejo v postopkih pridobitve in vzdrževanja pravic industrijske lastnine in zato dobro poznajo problematiko izumov oz. patentov. Poleg tega morajo osebe, ki nimajo pravne izobrazbe, za vpis v register zastopnikov opraviti pri uradu poseben izpit, kar zagotavlja njihovo strokovnost. Zmanjšanje sveta za člana Zveze inovatorjev Slovenije ne bo poslabšalo kakovosti in strokovnosti dela, se bodo pa zmanjšali stroški in obseg administriranja. Poseg ne krni dela poravnalnega sveta, ampak ga kvečjemu izboljšuje.

Problematično je tudi, da nobenemu izmed članov poravnalnega sveta ni potrebno imeti pravne izobrazbe. Predlagano je, da se lahko na mesto predsednika oziroma namestnika predsednika poravnalnega sveta imenuje le osebe s pravniškim državnim izpitom. S tem bo zagotovljena pravilna sestava predloga poravnave in upoštevanje minimalnih standardov vodenja postopka.

Po novem mora vsaj en član, ki ga imenuje direktor urada, imeti strokovne izkušnje na področje tehnike, na katerega se izum nanaša. Direktor bo po novem imenoval člane le iz vrst registriranih zastopnikov pri uradu, kot je bila že dosedanja praksa (le enkrat je bil v poravnalni svet imenovan delavec urada).

V novem petem odstavku se ureja doslej v zakon nezapisana pravica predsednika, namestnika in članov poravnalnega sveta do nagrade in povračila potnih stroškov. Ker je sodelovanje pri delu poravnalnega sveta častna funkcija, bo nagrada tako kot doslej simbolična.

K 19. členu

Namen spremembe prvega odstavka 28. člena je prenos dela administrativnih stroškov z države na pobudnika poravnalnega postopka – ta naj predloži zahtevo v štirih izvodih, ki so nujni zaradi izvedbe postopka.

Sprememba petega odstavka je potrebna zaradi uskladitve s spremembami 1. člena ZPILDR.

K 20. členu

Sprememba je redakcijske narave. V prvi odstavek je dodana določba, da poravnalni svet sam določa pravila vodenja postopka. V drugem odstavku pa je bistveno to, da predlog sporazumne rešitve spora podpiše predsednik poravnalnega sveta ali njegov namestnik.

K 21. členu

Spremembi besedila v točkah a) in d) prvega odstavka 30. člena sta redakcijske narave, saj sta potrebni zaradi uskladitve besedila s spremembami 28. člena.

K 22. členu

Edina sprememba je v tem, da se v zakonu izrecno poudari, da se v postopku pred poravnalnim svetom ne plačuje taks ali podobnih nadomestil – postopek je brezplačen. To pomeni, da stranki ne nosita stroškov dela članov poravnalnega sveta ali procesnih taks, seveda pa sta dolžni sami nositi stroške, ki nastanejo njima (npr. stroški pooblaščenca, potni stroški).

K 23. in 24. členu

V določbah ZPILDR, ki se nanašajo na sodno varstvo, spremembe niso potrebne, razen redakcijskega črtanja dela a) točke drugega odstavka 32. člena in uskladitve 33. člena s spremembami 1. člena.

K 25. členu

Ker se s predlogom zakona spreminja sestava poravnalnega sveta in so predlagane tudi nekatere druge manj zahtevne spremembe, ki pa bi lahko vplivale na postopek, predlagamo, da se za postopke pred poravnalnim svetom, ki so ob uveljavitvi tega zakona v teku, še vedno uporabljajo določbe ZPILDR po do sedaj veljavnih določbah.

K 26. členu

Zaradi sprememb ZPILDR v zvezi z nagradami bo potrebno posodobiti tudi podzakonski akt, ki ga predvideva ZPILDR. Predlagano je, da minister, pristojen za področje industrijske lastnine, izda novi podzakonski akt v roku šestih mesecev. Sedanji pravilnik se smiselno uporablja do uveljavitve novega.

K 27. členu:

Predlagano je, da začne zakon veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, ker se s predlaganim zakonom ne uvajajo večje spremembe in ni potreben daljši čas za seznanitev z njegovimi določbami.

IV. Besedilo členov, ki se spreminjajo**1. člen**

Ta zakon ureja pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev, ki izhajajo iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju.

2. člen

Inovacije po tem zakonu so:

- a) izumi, ki po predpisih o industrijski lastnini izpolnjujejo pogoje za patentno varstvo ali za varstvo s patentom s skrajšanim trajanjem;
- b) videzi izdelkov, ki po predpisih o industrijski lastnini izpolnjujejo pogoje za varstvo z modeli;
- c) tehnične in 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.

3. člen

(1) Izumi, ki jih ustvarjajo delavci, so lahko službeni ali prosti izumi.

- (2) Službeni izum je izum, ki je ustvarjen v času trajanja delovnega razmerja ali v šestih mesecih od dneva, ko je delavcu prenehalo delovno razmerje. Službeni izum je lahko:
- a) neposredni službeni izum, ki je ustvarjen pri izpolnjevanju pogodbe o zaposlitvi, na izrecno zahtevo delodajalca ali na podlagi posebne pogodbe med delodajalcem in delavcem;
 - b) posredni službeni izum, ki je ustvarjen pri opravljanju poklica, če so k nastanku izuma pretežno pripomogle izkušnje, ki si jih je delavec pridobil na delovnem mestu, ali sredstva, ki mu jih je delodajalec dal na razpolago.
- (3) Drugi izumi, ki so ustvarjeni v času trajanja delovnega razmerja, so prosti izumi.

8. člen

- (1) Z vročitvijo pisne izjave delavcu, s katero delodajalec popolno prevzema službeni izum, preidejo na delodajalca vse pravice na izumu.
- (2) Z vročitvijo pisne izjave delavcu, s katero delodajalec omejeno prevzema službeni izum, pridobi delodajalec neizključno pravico do uporabe službenega izuma.
- (3) Če omejeni prevzem posrednega službenega izuma ovira izkoriščanje posrednega službenega izuma, lahko delavec zahteva od delodajalca, da v roku dveh mesecev od prevzema izum popolno prevzame ali mu ga da na prosto razpolago.
- (4) Če delavec razpolaga s službenim izumom, preden se je delodajalec izjavil v rokih, ki so določeni s tem zakonom, tako razpolaganje nima pravnih učinkov v razmerju do delodajalca, če so z razpolaganjem prizadete njegove pravice.

9. člen

- (1) S službenim izumom delavec prosto razpolaga:
- a) če se je delodajalec izumu pisno odpovedal,
 - b) če je delodajalec pri omejenem prevzemu službenega izuma uveljavil svojo prevzemno pravico ne glede na svojo neizključno pravico do uporabe izuma iz drugega odstavka prejšnjega člena,
 - c) če delodajalec ni v roku treh mesecev od prejema pravilnega obvestila iz 5. člena tega zakona ali v roku dveh mesecev v primeru prevzema iz tretjega odstavka prejšnjega člena izjavil, da popolno prevzame izum.
- (2) S službenimi izumi, ki so postali prosti po prejšnjem odstavku, delavec razpolaga brez omejitev iz 19. člena tega zakona.

10. člen

- (1) Delodajalec ima pravico, da neposredni službeni izum po prevzemu prijavi pri uradu Republike Slovenije za intelektualno lastnino (v nadaljnjem besedilu: urad) za patent ali za patent s skrajšanim trajanjem.
- (2) Delodajalec mora posredni službeni izum, ki ga je popolno prevzel, nemudoma prijaviti za patent oziroma za patent s skrajšanim trajanjem pri uradu, razen če se z delavcem dogovori drugače ali če so izpolnjeni pogoji iz 13. člena tega zakona.
- (3) Če delodajalec ne ravna v skladu s prejšnjim odstavkom, sme delavec posredni službeni izum v imenu in na stroške delodajalca sam prijaviti za patent ali za patent s skrajšanim trajanjem.

(4) Delodajalec ima pravico, da posredni službeni izum, ki ga je popolno prevzel, prijavi za patent ali za drugo ustrežno pravico industrijske lastnine tudi v tujini.

(5) Če delodajalec ne uveljavi pravice iz prejšnjega odstavka ali je ne uveljavi v določenih državah, mora dati izum za te države na prosto razpolago delavcu in mu na njegovo zahtevo omogočiti, da tam pridobi patente oziroma ustrezne pravice industrijske lastnine. Izjava, s katero da delodajalec na razpolago izum za vse ali določene države, mora biti dana pravočasno, da lahko delavec izkoristi prednostne roke, ki so določeni v mednarodnih pogodbah s področja industrijske lastnine, vendar najkasneje v roku šestih mesecev od vložitve prijave po drugem odstavku tega člena ali od vložitve prijave delavca po tretjem odstavku tega člena.

(6) Če se delodajalec in delavec ne sporazumeta, ali je izum, ki ga je delodajalec popolno prevzel, neposredni ali posredni službeni izum, delodajalcu ni treba prijaviti izuma, če sporno vprašanje predloži v rešitev poravnalnemu svetu.

(7) Če delodajalec ne prizna delavcu, da izum izpolnjuje pogoje za patent ali za patent s skrajšanim trajanjem, mu ni treba prijaviti izuma samo v primeru, če sporno vprašanje predloži v rešitev poravnalnemu svetu.

12. člen

(1) Če delodajalec po izplačilu nagrade iz 16. člena tega zakona opusti prijavo posrednega službenega izuma za patent ali za patent s skrajšanim trajanjem ali pa podeljenega patenta za tak izum noče več vzdrževati, mora o tem obvestiti delavca in mu na njegovo zahtevo in na njegove stroške prenesti pravico in predati za varstvo te pravice potrebno dokumentacijo.

(2) Delavec lahko zahteva prenos pravice od delodajalca v roku treh mesecev od prejema obvestila iz prejšnjega odstavka.

13. člen

(1) Če je delodajalec zainteresiran, da je prevzeti posredni službeni izum tajen, in ne gre za zaupni izum po predpisih o industrijski lastnini, ga ni dolžan zavarovati s patentom. V tem primeru je delodajalec dolžan delavcu odmeriti in izplačati celotno nagrado v skladu s tem zakonom.

(2) Pri odmeri nagrade za izum iz prejšnjega odstavka se upošteva tudi škoda, ki jo delavec utрпи, ker izum ni zavarovan s patentom oziroma s patentom s skrajšanim trajanjem.

15. člen

(1) Pri popolnem prevzemu neposrednega službenega izuma ima delavec pravico do nagrade, če njegov osebni prispevek pri ustvaritvi izuma ali pomen izuma za delodajalca očitno presega vsebino nalog delavca po pogodbi o zaposlitvi ali izrecnih zahtev delodajalca ali pa vsebino posebne pogodbe, sklenjene med delodajalcem in delavcem.

(2) Če delodajalec omejeno prevzame neposredni službeni izum, delavec nima pravice do nagrade.

(3) Pravica delavca iz prvega odstavka tega člena nastane s prejemom izjave delodajalca, da popolno uveljavlja svojo prevzemno pravico.

(4) Višina in vrsta nagrade iz prvega odstavka tega člena se določita na podlagi kolektivnih pogodb in pogodbe o zaposlitvi oziroma aktov delodajalca.

16. člen

- (1) Pri prevzemu posrednega službenega izuma ima delavec pravico do nagrade.
- (2) Če delodajalec popolno prevzame izum iz prejšnjega odstavka, nastane pravica do nagrade s prejemom izjave delodajalca, da prevzema izum; pri omejenem prevzemu pa z začetkom uporabe izuma.
- (3) Za odmero nagrade so predvsem odločilni gospodarska uporabnost posrednega službenega izuma, naloge delavca pri delodajalcu in delež delodajalca pri ustvaritvi izuma.

17. člen

- (1) Minister, pristojen za področje industrijske lastnine, v soglasju z ministrom, pristojnim za delo, izda pravilnik o nagradah.
- (2) Pravilnik iz prejšnjega odstavka se uporablja samo pri neposrednem službenem izumu in le, če je za delavca ugodnejši kot določbe kolektivnih pogodb ali pogodbe o zaposlitvi.

18. člen

- (1) Višino in vrsto nagrade določita delodajalec in delavec v pogodbi, ki jo skleneta v roku enega meseca od prevzema službenega izuma.
- (2) Če je pri ustvaritvi izuma sodelovalo več delavcev, določi delodajalec skupno višino nagrade in jih o tem obvesti. Posamezne deleže od skupne nagrade si določijo posamezniki sami na podlagi vsebine obvestila o izumu.
- (3) Če delodajalec in delavec ne skleneta pogodbe iz prvega odstavka tega člena, mora delodajalec določiti in izplačati nagrado najkasneje v roku treh mesecev od podelitve patenta ali patenta s skrajšanim trajanjem za posredni službeni izum.
- (4) Delavec ima pravico, da v roku enega meseca od določitve nagrade ugovarja višini in vrsti nagrade pri poravnalnem svetu.
- (5) Če je pri ustvaritvi izuma sodelovalo več delavcev, ima vsak delavec pravico do ugovora v skladu s prejšnjim odstavkom.

19. člen

- (1) Delavec, ki je ustvaril prosti izum, mora o izumu pisno obvestiti delodajalca. Obvestilo mora vsebovati toliko podatkov o izumu, da delodajalec lahko presodi, ali gre za prosti izum.
- (2) Delodajalec mora delavcu pisno potrditi prejem obvestila o prostem izumu.
- (3) Delodajalec lahko, v roku dveh mesecev od prejema obvestila o prostem izumu, pripozna delavcu, da gre za prosti izum, ali prostemu izumu ugovarja pri poravnalnem svetu.
- (4) Delavec mora pred začetkom uporabe prostega izuma pisno ponuditi delodajalcu odkup pravice do uporabe prostega izuma. Če delodajalec ponudbe ne sprejme v roku dveh mesecev od prejema ponudbe, ponudba ugasne. Če delodajalec ponudbo sprejme, ne strinja pa se s ponujenimi pogoji, lahko sproži postopek pri poravnalnem svetu v roku dveh mesecev od prejema ponudbe.

20. člen

Za tehnične in druge izboljšave, ki delodajalcu zagotavljajo podobne prednosti kot pravice industrijske lastnine, ima delavec pravico do nagrade od trenutka, ko je delodajalec začel izboljšavo uporabljati. Za tehnične in druge izboljšave se uporabljajo določbe 16., 18. in 19. člena tega zakona.

23. člen

(1) Če oblikovanje videza izdelka spada v delovno področje delodajalca in je delavec v času trajanja delovnega razmerja ustvaril videz izdelka v okviru izpolnjevanja pogodbe o zaposlitvi, na izrecno zahtevo delodajalca ali na podlagi posebne pogodbe med delodajalcem in delavcem, pripada pravica do varstva z modelom delodajalcu, razen če ni s pogodbo o zaposlitvi ali s posebno pogodbo določeno drugače.

(2) Delavec ima pravico do nagrade za videz izdelka, ki je zavarovan z modelom, če njegov osebni prispevek pri ustvaritvi omenjenega videza ali njegov pomen za delavca očitno presega vsebino nalog delavca po pogodbi o zaposlitvi ali izrecno zahtevo delodajalca ali pa vsebino posebne pogodbe, sklenjene med delavcem in delodajalcem, razen če ni s temi pogodbami določeno drugače.

(3) Za določitev višine in vrste nagrade iz prejšnjega odstavka se uporabljajo določbe tretjega odstavka 16. člena in 18. člena tega zakona.

24. člen

(1) V vseh sporih o inovacijah je obvezen postopek pred poravnalnim svetom.

(2) Poravnalni svet si prizadeva, da pride do sporazumne rešitve spora.

(3) Poravnalni svet sprejema sklepe z večino glasov.

26. člen

(1) Poravnalni svet sestavljajo predsednik, namestnik predsednika in pet članov.

(2) Predsednika in namestnika predsednika imenuje minister, pristojen za področje industrijske lastnine, za dobo treh let in sta lahko ponovno imenovana.

(3) Dva člana imenuje direktor urada izmed delavcev urada ali izmed oseb, vpisanih v register zastopnikov pri uradu, za vsak posamezen spor.

(4) Enega člana imenuje direktor urada na predlog Zveze inovatorjev Slovenije.

(5) Po enega člana imenuje vsaka stranka v postopku.

(6) Člana iz tretjega odstavka tega člena morata imeti strokovne izkušnje na področju, na katerega se inovacija nanaša, član iz četrtega odstavka tega člena pa mora biti predstavnik Zveze inovatorjev Slovenije.

28. člen

(1) Postopek pred poravnalnim svetom se začne na pisno zahtevo, ki se vloži pri poravnalnem svetu v dveh izvodih.

- (2) Zahteva iz prejšnjega odstavka mora vsebovati kratek opis spornih dejstev in kaj se z zahtevo uveljavlja. V zahtevi morata biti navedena tudi ime in naslov nasprotnega udeleženca.
- (3) Če predsednik poravnalnega sveta ugotovi, da zahteva ne izpolnjuje pogojev iz prejšnjega odstavka, pozove vložnika, naj v določenem roku zahtevo dopolni.
- (4) Predsednik poravnalnega sveta vroči zahtevo nasprotnemu udeležencu in ga pozove, da se v določenem roku izjavi o zahtevi.
- (5) Če predsednik poravnalnega sveta ugotovi, da se zahteva ne nanaša na pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev, ki izhajajo iz inovacij, ustvarjenih v delovnem razmerju, vložnika obvesti, da poravnalni svet ni pristojen za obravnavanje zahteve.

29. člen

- (1) Vsaki stranki postopka mora biti v postopku zagotovljeno, da se ustno izjavi o sporni zadevi.
- (2) Poravnalni svet mora vsaki stranki vročiti obrazložen predlog za sporazumno rešitev spora z določitvijo roka za ugovor.
- (3) Vsaka stranka lahko pisno ugovarja predlogu za sporazumno rešitev spora v roku enega meseca od vročitve predloga za sporazumno rešitev spora.
- (4) Predlog za sporazumno rešitev spora je sprejet, ko stranke pisno sprejmejo predlagano sporazumno rešitev.
- (5) Sporazum iz prejšnjega odstavka je izvršilni naslov.

30. člen

- (1) Postopek pred poravnalnim svetom je neuspešen:
 - a) če se nasprotna stranka ni izjavila v roku, ki ji je bil dan po tretjem odstavku 28. člena tega zakona;
 - b) če se od trenutka, odkar je bil sprožen poravnalni postopek, potekli trije meseci;
 - c) če je nasprotna stranka izjavila, da v poravnalnem postopku ne bo sodelovala;
 - d) če stranke ne sprejmejo predlagane sporazumne rešitve.
- (2) Predsednik poravnalnega sveta obvesti stranke, da se je poravnalni postopek neuspešno končal.

31. člen

Vsaka stranka poravna svoje stroške postopka, razen če se sporazumejo drugače.

32. člen

- (1) Sodno varstvo pravic je dovoljeno samo ob pogoju, da je bil poravnalni postopek predhodno sprožen, pa ni bil uspešen.
- (2) Brez predhodnega poravnalnega postopka je sodno varstvo dovoljeno samo:
 - a) če je delavcu prenehalo delovno razmerje ali če je izum nastal v šestih mesecih po prenehanju delovnega razmerja;
 - b) če se s tožbo zahtevajo začasne odredbe ali izdaja plačilnega naloga.

33. člen

Za spore v zvezi z izumi, tehničnimi izboljšavami, novimi oblikami teles, slikami ali risbami je pristojno delovno sodišče.