

Универзитет у Београду  
Правни факултет



Никола Г. Илић

**ПРАВНОЕКОНОМСКА АНАЛИЗА  
ПАТЕНТНЕ ЗАШТИТЕ ПРОНАЛАЗАКА  
У РАДНОМ ОДНОСУ**

Докторска дисертација

Београд • 2021

University of Belgrade  
Faculty of Law



Nikola G. Ilić

**LAW AND ECONOMICS  
OF EMPLOYEE INVENTIONS**

Doctoral Dissertation

Belgrade • 2021

**Ментори:**

др Слободан Марковић,  
редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду

др Бранко Радуловић,  
редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду

**Чланови комисије за одбрану докторске дисертације:**

др Александра Јовановић,  
редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду

др Слободан Марковић,  
редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду

др Душан Поповић,  
редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду

др Бранко Радуловић,  
редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду

др Александар Мојашевић,  
ванредни професор Правног факултета Универзитета у Нишу

**Датум одбране докторске дисертације:**

**Mentor:**

Dr Slobodan Marković,  
Professor at University of Belgrade Faculty of Law

Dr Branko Radulović,  
Professor at University of Belgrade Faculty of Law

**Members of Doctoral Dissertation Defense Committee:**

Dr Aleksandra Jovanović,  
Professor at University of Belgrade Faculty of Law

Dr Slobodan Marković,  
Professor at University of Belgrade Faculty of Law

Dr Dušan Popović,  
Professor at University of Belgrade Faculty of Law

Dr Branko Radulović,  
Professor at University of Belgrade Faculty of Law

Dr Aleksandar Mojašević,  
Assistant Professor at University of Niš Faculty of Law

**Doctoral Dissertation Defense Date:**

## ИЗЈАВЕ ЗАХВАЛНОСТИ

*Захваљујем менторима проф. др Слободану Марковићу и проф. др Бранку Радуловићу на корисним коментарима и сугестијама. Захваљујем и наставницима на Правном факултету у Београду, на предметима Основи економије, Финансијска тржишта и Економска анализа права, који су ми дали додатну инспирацију за рад на теми из области економске анализе права. На крају и на сваком новом почетку, посебну захвалност дугујем Вањи за неизмерну подршку.*

## ПОДАЦИ О ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

**Наслов:** Правноекономска анализа патентне заштите проналазака у радном односу

**Сажетак:** У дисертацији аутор настоји да одговори на питање да ли право на патентну заштиту и привредну употребу проналаска који је створен у радном односу треба признати послодавцу или проналазачу и под којим условима. Повод за истраживање пружају бројни радови у којима се заговара боља правна заштита проналазача и законска решења у упоредном праву која признају послодавцу право на патентну заштиту под различитим условима. Како би дошао до одговора, аутор анализира историјски развој института патентне заштите и релевантна законска решења из упоредних патентних система, при чему поред правних метода примењује и економске методе и моделе. На основу истраживања, аутор закључује да би право на патентну заштиту проналаска створеног у радном односу требало признати послодавцу, под обавезујућим условом да усвоји одговарајући интерни систем подстицаја, који би проналазачима омогућио да преузимају део ризика (и користи од) истраживања и развоја. На тај начин би били створени бољи подстицаји за улагање у истраживање и развој и за ефикасније обављање истраживачких делатности код послодавца, што би у крајњем ефекту могло позитивно да утиче на технолошки и економски развој друштва.

**Кључне речи:** – *право интелектуалне својине. – патентно право. – патентна заштита. – правноекономска анализа. – проналасци у радном односу.*

**Научна област:** Право

**Ужа научна област:** Економска анализа права

## INFORMATION ABOUT THE DOCTORAL DISSERTATION

**Title:** Law and Economics of Employee Inventions

**Abstract:** In the dissertation, the author tries to answer the question of whether the right to patent protection and commercial exploitation of employee inventions should be granted to employers or employed inventors, and under which conditions. The reason for the research lies within numerous papers advocating stronger legal protection of employed inventors, and comparative legal systems granting the right to patent protection to employers under different conditions. In order to provide an answer, the author analyzes the historical development of patent protection, and comparative legal solutions in modern patent systems, applying the legal methods, and economics methods and models. Based on the conducted analysis, the author concludes that the right to patent protection of employee inventions should be granted to an employer, under the mandatory condition to enact adequate internal incentive system for employed inventors, which would enable inventors to take a share of research and development risk (and profit). In that way, one could create better incentives for investments in research and development, and for more efficient conduct of scientific and research activities within employers' organization, which could contribute to the technological and economic development of a society.

**Key words:** – *Intellectual Property Law*. – *Patent Law*. – *Patent Protection*. – *Economic Analysis of Law*. – *Employee Inventions*.

**Scientific field:** Law

**Narrow scientific field:** Law and Economics

## Преглед садржаја

ИЗЈАВЕ ЗАХВАЛНОСТИ .....	5
ПОДАЦИ О ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ .....	6
INFORMATION ABOUT THE DOCTORAL DISSERTATION .....	7
Преглед садржаја .....	8
Садржај.....	9
Списак скраћеница .....	12
УВОДНЕ НАПОМЕНЕ.....	14
<b>I ДЕО: ПРАВНА АНАЛИЗА ПАТЕНТНЕ ЗАШТИТЕ ПРОНАЛАЗАКА У РАДНОМ ОДНОСУ .....</b>	<b>32</b>
1. Развој идеје о заштити проналазака .....	32
2. Развој законске заштите проналазака.....	39
3. Законска заштита у упоредном праву .....	65
4. Уговорни промет права у упоредном праву.....	108
<b>II ДЕО: ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА ПАТЕНТНЕ ЗАШТИТЕ ПРОНАЛАЗАКА У РАДНОМ ОДНОСУ .....</b>	<b>122</b>
1. Економска природа патента.....	123
2. Економска анализа законске заштите.....	130
3. Економска анализа уговорног промета права.....	170
4. Теорија игара и проналасци у радном односу .....	177
<b>ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА.....</b>	<b>184</b>
Литература .....	189
Списак графикона и табела .....	202
Прилози уз докторски рад .....	206
Биографија аутора .....	212
Изјава о ауторству .....	220
Изјава о коришћењу докторског рада .....	221
Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада .....	223



## Садржај

ИЗЈАВЕ ЗАХВАЛНОСТИ .....	5
ПОДАЦИ О ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ.....	6
INFORMATION ABOUT THE DOCTORAL DISSERTATION.....	7
Преглед садржаја .....	8
Садржај .....	9
Списак скраћеница .....	12
УВОДНЕ НАПОМЕНЕ.....	14
1. Еволуција патентног права и проналасци у радном односу .....	14
2. Предмет и циљ истраживања.....	21
2. Терминолошко одређење .....	23
3. Методологија истраживања .....	26
4. Значај истраживања.....	30
И ДЕО: ПРАВНА АНАЛИЗА ПАТЕНТНЕ ЗАШТИТЕ ПРОНАЛАЗАКА У РАДНОМ ОДНОСУ.....	32
1. Развој идеје о заштити проналазака.....	32
1.1. Античка Грчка .....	32
1.2. Средњи век .....	36
2. Развој законске заштите проналазака .....	39
2.1. Америка .....	40
2.2. Француска .....	42
2.3. Уједињено Краљевство .....	43
2.4. Хармонизација патентног права .....	47
2.5. Критике патентне заштите проналазака .....	57
3. Законска заштита у упоредном праву.....	65
3.1. Кина.....	66
3.2. Америка .....	71
3.3. Јапан .....	74
3.4. Јужна Кореја .....	77
3.5. Уједињено Краљевство.....	80
3.6. Немачка.....	83
3.7. Француска.....	86
3.8. Италија.....	89
3.9. Хрватска .....	92

3.10. Србија.....	95
3.11. Упоредни приказ савремених патентних система .....	99
4. Уговорни промет права у упоредном праву .....	108
4.1. Пренос права .....	110
4.2. Уступање права .....	115
4.2.1. Искључиво уступање права .....	115
4.2.2. Неискључиво уступање права .....	118
4.3. Промет права на основу интерних аката послодавца .....	118
4.4. Уговор о поверљивости и проналасци у радном односу .....	119
4.5. Однос уговорне и законске заштите проналазака у радном односу .....	120
<b>II ДЕО: ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА ПАТЕНТНЕ ЗАШТИТЕ</b>	
<b>ПРОНАЛАЗАКА У РАДНОМ ОДНОСУ.....</b>	<b>122</b>
1. Економска природа патента .....	123
1.1. Проналасци као јавна добра .....	123
1.2. Патент као монопол .....	125
2. Економска анализа законске заштите .....	130
2.1. Хипотетички пример.....	130
2.2. Несавршена информисаност.....	131
2.2.1. Одлучивање послодаваца у условима несавршене информисаности .....	132
2.2.2. Одлучивање проналазака у условима несавршене информисаности.....	136
2.2.3. Асиметрија информација и негативна селекција.....	139
2.2.4. Асиметрија информација и морални hazard .....	141
2.2.5. Асиметрија информација и трансакциони трошкови .....	143
2.2.6. Асиметрија информација и алокација ризика .....	147
2.3. Интерни системи награђивања .....	149
2.3.1. Различите категорије послодаваца и запослених проналазака .....	150
2.3.2. Интерни системи награђивања и несавршена информисаност .....	152
2.3.3. Интерни системи награђивања и трансакциони трошкови .....	153
2.3.4. Интерни системи награђивања и алокација ризика.....	154
2.4. Теорија ограничене рационалности.....	159
2.4.1. Когнитивне пристрасности .....	160
2.4.2. Одлучивање послодаваца и когнитивне пристрасности .....	163
2.4.3. Одлучивање запослених проналазака и когнитивне пристрасности .....	165
2.4.4. Талерова теорија подстицаја (Nudging) .....	166
2.5. Закључак на основу економске анализе законске заштите .....	169
3. Економска анализа уговорног промета права .....	170
3.1. Пренос права .....	171
3.1.1. Запослени као титулар права .....	171
3.1.2. Послодавац као титулар права .....	173

3.2. Уступање права .....	174
3.2.1. Запослени као титулар права.....	174
3.2.2. Послодавац као титулар права .....	175
3.3. Закључак на основу економске анализе уговорног промета права .....	176
4. Теорија игара и проналасци у радном односу .....	177
4.1. Игра 1: запослени као титулар права.....	177
4.2. Игра 2: послодавац као условни титулар права.....	180
4.3. Закључак на основу примене теорије игара .....	183
<b>ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА .....</b>	<b>184</b>
Списак литературе .....	189
I Списак књига.....	189
II Чланци, прилози у зборницима, студије и извори са интернета .....	193
III Списак прописа .....	202
IV Списак графикана и табела .....	204
Прилози уз докторски рад .....	206
Прилог 1 - Износ улагања у истраживање и развој по земљама .....	206
Прилог 2 - Број поднетих патентних пријава по земљама .....	208
Прилог 3 - Број проналазача по патентној пријави .....	210
Биографија аутора .....	212
Изјава о ауторству.....	220
Изјава о коришћењу докторског рада.....	221
Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада.....	223

## Списак скраћеница

<b>AC</b>	Просечан трошак ( <i>Average cost</i> )
<b>AD</b>	Агрегатна тражња ( <i>Aggregate demand</i> )
<b>C</b>	Трошак ( <i>Cost</i> )
<b>E (U)</b>	Очекивана корисност ( <i>Expected utility</i> )
<b>E (V)</b>	Очекивана вредност ( <i>Expected value</i> )
<b>EU</b>	Европска унија ( <i>European Union</i> )
<b>EUR</b>	Евро ( <i>Euro</i> )
<b>FC</b>	Фиксни трошак ( <i>Fix cost</i> )
<b>MC</b>	Гранични или маргинални трошак ( <i>Marginal cost</i> )
<b>MR</b>	Гранични или маргинални приход ( <i>Marginal revenue</i> )
<b>P</b>	Цена ( <i>Price</i> )
<b>Q</b>	Количина ( <i>Quantity</i> )
<b>R&amp;D</b>	Истраживање и развој ( <i>Research and Development</i> )
<b>TT</b>	Трансакциони трошак ( <i>Transaction cost</i> )
<b>USD</b>	Амерички долар ( <i>United States dollar</i> )
<b>VC</b>	Варијабилни трошак ( <i>Variable cost</i> )
<b>WIPO</b>	Светска организација за интелектуалну својину ( <i>World Intellectual Property Organization</i> )
<b>БС</b>	Будимпештански споразум депоновања микроорганизама за потребе патентирања ( <i>The Budapest Treaty on the International Recognition of the Deposit of Microorganisms for the Purposes of Patent Procedure</i> )
<b>ЗИС</b>	Завод за заштиту интелектуалне својине Републике Србије ( <i>Intellectual Property Office of the Republic of Serbia</i> )
<b>ЗИСИ</b>	Законик о индустријској својини Италије ( <i>Italian Industrial Property Code</i> )
<b>ЗИСФ</b>	Законик о интелектуалној својини Француске ( <i>France Intellectual Property Code</i> )
<b>ЗОП</b>	Закон о патентима Србије ( <i>Serban Patent Law</i> )
<b>ЗОПХ</b>	Закон о патенту Хрватске ( <i>Croatian Patent Law</i> )
<b>ЗОРХ</b>	Закон о раду Хрватске ( <i>Croatian Labour Law</i> )

<b>ЗП</b>	Запослени проналазач ( <i>Employed inventor</i> )
<b>ЗПА</b>	Закон о патентима САД ( <i>United States Code Title 35 – Patents</i> )
<b>ЗПЗ</b>	Законом о проналасцима запослених Немачке ( <i>Employee Inventions Law of Germany</i> )
<b>ЗПЈ</b>	Закон о патентима Јапана ( <i>Patent Act No. 121</i> )
<b>ЗПК</b>	Закон о патентима НР Кине ( <i>Patent Law of the People's Republic of China</i> )
<b>ЗПП</b>	Закон о промоцији патената Јужне Кореје ( <i>Invention Promotion Act</i> )
<b>ЗПУК</b>	Закон о патентима УК ( <i>UK Patent Act</i> )
<b>КЕП</b>	Конвенција о европском патенату ( <i>European Patent Convention</i> )
<b>КПЗТ</b>	Конвенција о патенту заједничког тржишта ( <i>Convention for the European Patent for the Common Market</i> )
<b>ЛН</b>	Лиценцна накнада ( <i>Royalty</i> )
<b>Н</b>	Накнада ( <i>Compensation</i> )
<b>НРК</b>	Народна Република Кина ( <i>People's Republic of China</i> )
<b>ОП</b>	Опортунистичко понашање ( <i>Hold-up problem</i> )
<b>П</b>	Послодавац ( <i>Employer</i> )
<b>ПК</b>	Париска конвенција ( <i>Paris Convention</i> )
<b>САД</b>	Сједињене Америчке Државе ( <i>United States of America</i> )
<b>СМПК</b>	Стразбуршки споразум о међународној патентној класификацији ( <i>Strasbourg Agreement Concerning the International Patent Classification</i> )
<b>СТО</b>	Светска трговинска организација ( <i>World Trade Organization</i> )
<b>ТРИПС</b>	Споразум о трговинским аспектима права интелектуалне својине ( <i>The Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights</i> )
<b>УК</b>	Уједињено Краљевство ( <i>United Kingdom</i> )
<b>УСОП</b>	Уговор о сарадњи у области патента ( <i>Patent Cooperation Treaty</i> )

## ПРАВНОЕКОНОМСКА АНАЛИЗА ПАТЕНТНЕ ЗАШТИТЕ ПРОНАЛАЗАКА У РАДНОМ ОДНОСУ

*„Верујем да оно по чему се економија као дисциплина највише разликује у односу на друге дисциплине друштвених наука није њен предмет већ њен приступ.“*

Гари Бекер (Gary Becker)

### УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

#### 1. Еволуција патентног права и проналасци у радном односу

У последњих неколико векова патент је еволуирао из владарске привилегије у искључиво право интелектуалне својине.<sup>1</sup> Међутим, са успостављањем искључивог права на привредну употребу иновативних проналазака, еволуција патентног права није заустављена. Напротив, и данас се воде бројне расправе о оптималном трајању патентне заштите, садржини овлашћења која би требало признати титулару патента, све до расправа о правичном износу лиценцене накнаде коју плаћа корисник патента.<sup>2</sup> Поређењем различитих института патентног права, делује да највећи потенцијал за даљу еволуцију имају норме о патентној заштити проналазака у радном односу. За то постоје три основна разлога: промена карактеристика технолошког развоја, промена карактеристика радног односа и промена начина улагања у истраживање и развој.

Карактеристике технолошког развоја су битно измењене у последња два века. У XIX и почетком XX века, технолошки развој се у великој мери заснивао на скоковитим (наглим, великим) технолошким побољшањима, за која су углавном били заслужни индивидуални проналазачи. Истовремено, то је био период формирања савременог патентног права и због тога се већина правних норми те гране права односи управо на проналаске индивидуалних проналазача, док су проналасци у радном односу уређени као изузетак у односу на опште правило. Међутим, средином XX и почетком XXI века, стање технике је унапредовало и карактеристике технолошког развоја су промењене.

---

<sup>1</sup> Bottomely Sean, *The British Patent System during the Industrial Revolution 1700–1852: From Privilege to Property*, Cambridge University Press, Cambridge 2014, 143–169.

<sup>2</sup> Вид. нпр. Baudry Marc, Dumont Béatrice, *Patents: Prompting or Restricting Innovation?*, Wiley-ISTE, London, 2017, 11–22; Landes William, Richard A. Posner, *The Political Economy of Intellectual Property Law*, American Enterprise Institute Press, Washington, 2004, 13–25.

Уместо скоковитог, у ХХI веку технолошки развој је постао инкременталан (постепен). Другим речима, побољшања датог стања технике углавном захтевају различита знања из више области технике и сарадњу више ангажованих истраживача, што за резултат има инкременталне (мале) помаке. У таквим технолошким условима, примена норми о заштити проналазака створених у радном односу фактички престаје да буде изузетак и постаје правило, због чега је основано преиспитати и евентуално изменити постојеће правне норме у оквиру патентног права.

Истовремено са променом типа технолошког развоја, у ХХ и ХХI веку је дошло и до значајних измена карактеристика радног односа. Пре тог периода, радници су углавном обављали мануалне послове, то јест од њих се није очекивало да унапређују постојеће стање технике (то су углавном чинили самостални истраживачи).<sup>3</sup> Међутим, са развојем технологије и променом типа технолошког развоја, радници (запослени истраживачи) су преузели водећу улогу у даљем унапређењу постојећег стања технике. То је за последицу имало усложњавање односа између послодаваца и запослених и настанак многих проблема који су детаљно описани у економској теорији, као што су морални хазард, агенцијски проблем, опортунистичко понашање и други. Ефикасније решавање тих проблема, између осталог, захтева модификацију постојећих правних норми које се односе на патентну заштиту проналазака створених у радном односу и на уговорни промет права интелектуалне својине.

Промена начина улагања у истраживање и развој је трећи разлог због кога се може закључити да одредбе о патентној заштити проналазака у радном односу имају потенцијал за даљу еволуцију. Наиме, скоковити технолошки развој су карактерисала појединачна улагања индивидуалних истраживача. Та улагања су била релативно мала у односу на данашња улагања у истраживања и развој, због чега су истраживачи могли сами да финансирају своје проналазачке активности.<sup>4</sup> Међутим, са променом типа технолошког развоја, променио се и карактер улагања у истраживање и развој. У ХХ и ХХI веку, та улагања су постала организована (планска) и често их обезбеђује самостални инвеститор који није директно укључен у процес истраживања и развоја. У великом броју случајева, инвеститор је послодавац или лице које улаже у одређеног послодавца (предузеће) и тако посредно улаже у истраживање и развој, очекујући заузврат одређени економски профит. У новим околностима, требало би преиспитати постојеће подстицаје за улагање у истраживање и развој, а то се у великој мери односи на одредбе о патентној заштити проналазака у радном односу и на уговорни промет права интелектуалне својине.

---

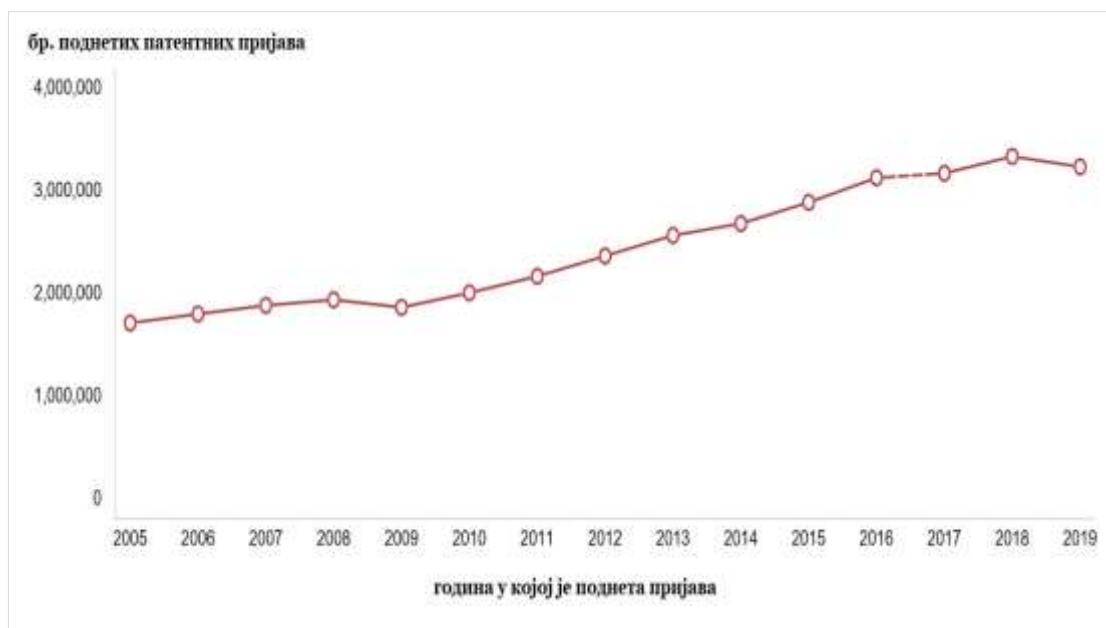
<sup>3</sup> Hershovitz Marc, "Unhitching the Trailer Clause: The Rights of Inventive Employees and Their Employers", *Journal of Intellectual Property Law*, Vol. 3, No. 1, 1995, 187-212; Илић Никола, „The Employees’ Right to Patent Protection in Industrial Society in Europe“, (eds.) Walega Judyata, Zwolski Artur, *Monuments of Law over the Centuries*, Jagelonian University, Krakow, 2016, 142–143.

<sup>4</sup> Између осталих, једно од општеприхваћених оправдања за постојање патентног права је да патент треба да омогући истраживачима да покрију фиксне трошкове истраживања и развоја. Вид. Merges Robert, *Justifying Intellectual Property*, Harvard University Press, Cambridge, 2011, 171–172.

Организована улагања у истраживање и развој неспорно имају примат у односу на релативно мала улагања појединачних истраживача. Ипак, делује да то није крај и да се у будућности могу очекивати још већа планска улагања у истраживање и развој. У условима ограничених природних ресурса, иновације и нова технолошка решења су једини неисцрпни извор привредног раста.<sup>5</sup> У том смислу, питање патентне заштите проналазака који су створени у радном односу није релевантно само за послодавце и запослене проналазаче, већ и за читаво друштво које тежи убрзаном технолошком и економском развоју. То је додатни разлог за анализу института патентног права и за усавршавање система подстицаја за улагање у истраживање и развој. Укратко, делује да норме о патентној заштити проналазака створених у радном односу, као и норме о промету права, у условима инкременталног технолошког развоја, чине нуклеус ширег система подстицаја за улагања у истраживање и развој.

На експоненцијални раст планских улагања у истраживање и развој, у условима инкременталног технолошког развоја, јасно указују и подаци Светске организације за интелектуалну својину (WIPO).<sup>6</sup> Наиме, на светском нивоу је приметан општи тренд увећања броја поднетих патентних пријава и регистрованих патената. На графикону број 1 је приказан број поднетих патентних пријава на светском нивоу.

**Графикон 1 – Број патентних пријава у свету од 2005. до 2020. године**



Извор: World Intellectual Property Indicators,  
World Intellectual Property Organization, 2020.

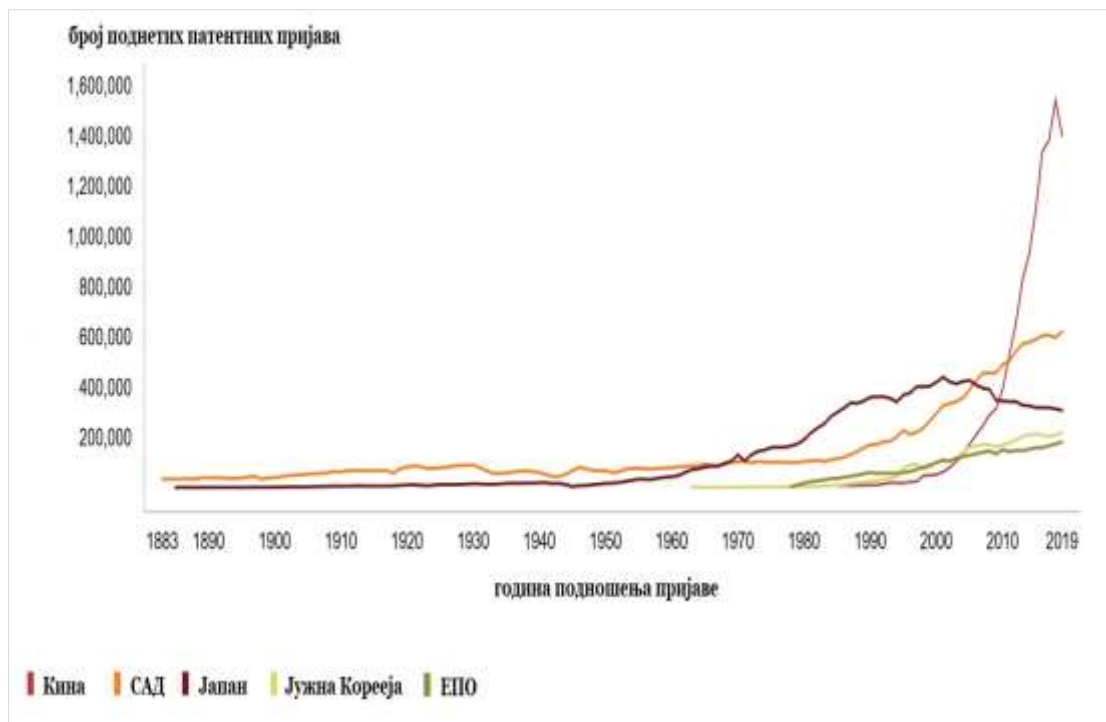
<sup>5</sup> Између осталих аутора, о значају иновација и ендогеној теорији привредног раста писао је добитник Нобелове награде за економију за 2018. годину; Вид. Romer Paul, „Endogenous Technological Change“, *Journal of political Economy*, 98 (5, Part2), S71–S102, 1990; Додатно, вид. Roger Mark, Greenhalgh Christine, *Innovation, Intellectual Property and Economic Growth*, Princeton University Press, Oxford, 2010, 225–237.

<sup>6</sup> World Intellectual Property Indicators 2020, *World Intellectual Property Organization*, доступно на интернет адреси: [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_941\\_2020.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_941_2020.pdf), 05.04.2021.



Уз мања одступања, тренд увећања броја поднетих патентних пријава је уочљив и на нивоу пет највећих патентних организација у свету:

**Графикон 2 – Број поднетих патентних пријава у пет највећих патентних организација у свету <sup>7</sup>**

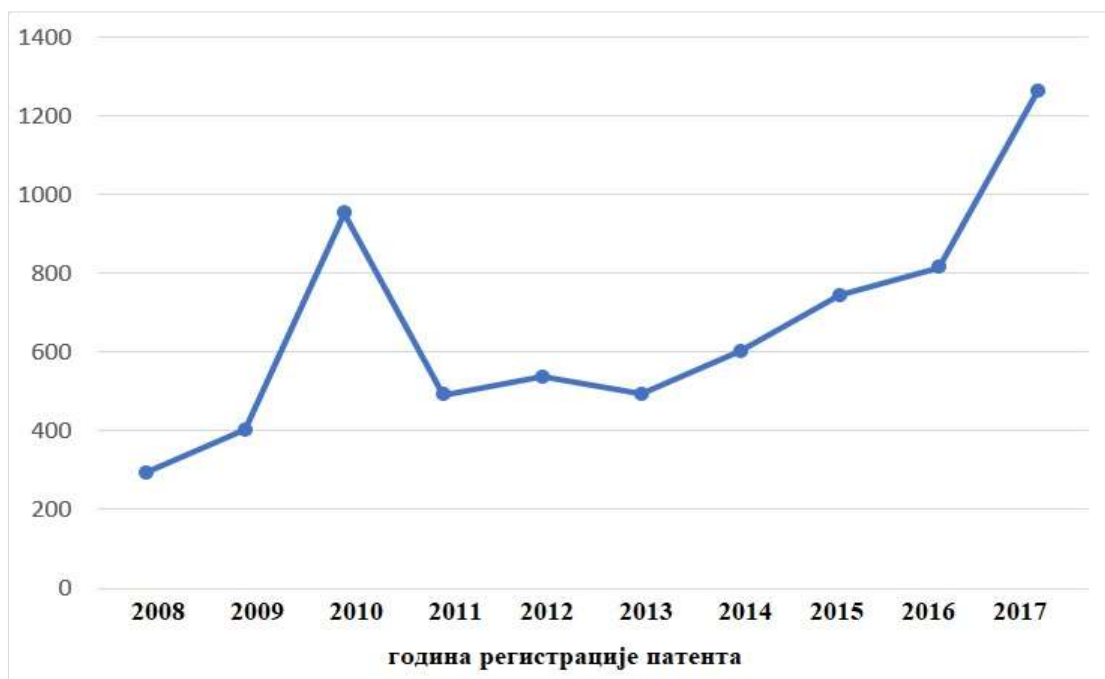


Извор: World Intellectual Property Indicators, World Intellectual Property Organization, 2020.

Када је у питању надлежна патентна организација у Републици Србији то јест, Завод за интелектуалну својину Републике Србије (ЗИС), може се уочити сличан тренд раста поднетих патентних пријава као и на светском нивоу:

<sup>7</sup> Поређење броја поднетих патентних пријава у различитим земљама требало би узети са одређеном резервом. Наиме, све наведене земље и организације немају идентичне законске услове за патентну заштиту проналазака. Тако, на пример, могуће је патентом заштитити рачунарски програм у САД, Јапану и Јужној Кореји, што није случај у осталим наведеним земљама. Ипак, уочени недостаци у приказивању података не утичу на закључак о уоченим општим трендовима на светском нивоу и на нивоу појединачних земаља и организација. За више детаља о поднетим пријавама и регистрованим патентима по земљама вид. Прилог бр. 1 и Прилог бр. 2, стр. 206 и 208.

**Графикон 3 – Број регистрованих патената у Србији од 2008. до 2019. године <sup>8</sup>**



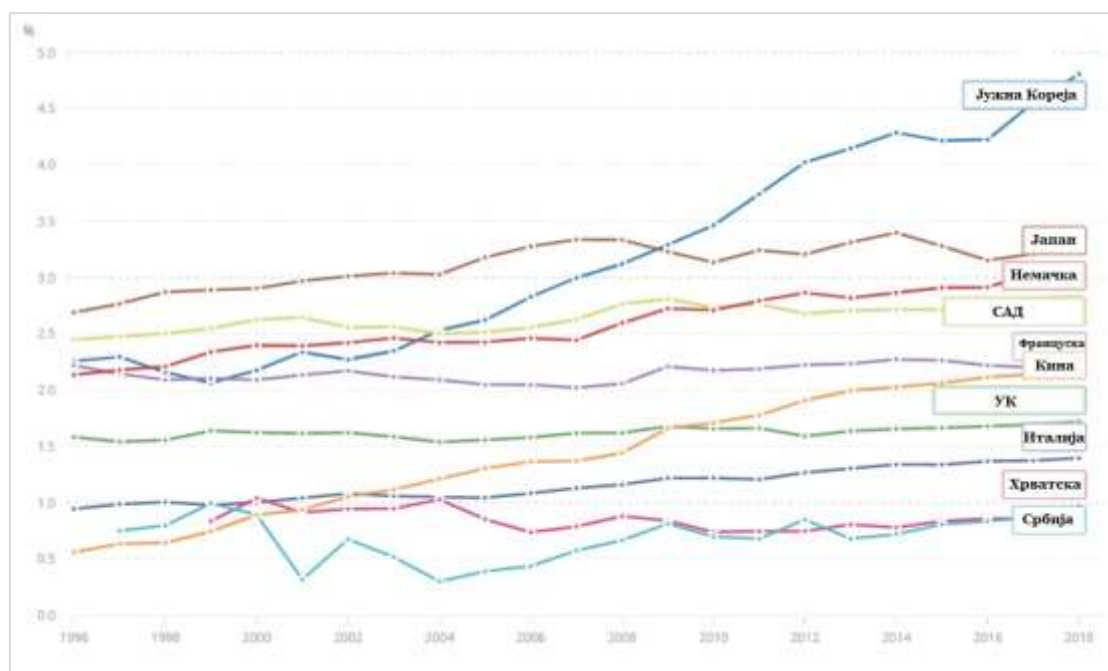
Извор: Графикон је формирао аутор, на основу података ЗИС који су доступни на интернет адреси: <http://www.zis.gov.rs>, 10.04.2021.

Тренд значајног раста поднетих патентних пријава могао би делимично да се релативизује изменама до којих долази у тумачењу и примени нивоа инвентивности проналазака.<sup>9</sup> Међутим, наведене податке WIPO потврђују и доступни подаци Светске банке (World Bank). На Графикону број 4 су приказани износи улагања у истраживање и развој у односу на бруто домаћи производ (БДП) одабраних десет земаља.

<sup>8</sup> Завод за интелектуалну својину Републике Србије није објавио податке о броју поднетих патентних пријава пред тим заводом, али се о расту тог броја може донети посредан (не у потпуности прецизан) закључак на основу доступног броја регистрованих патената.

<sup>9</sup> Види, на пример, Xiang Li, Dai Lingli, Ouyang Shiwen, Zhu Ning „A Comparative Analysis of the Inventive Step Standard in the EPO, SIPO and USPTO“, *Journal of Intellectual Property Law & Practice*, vol. 8, issue 7, 2013, 539–545.

Графикон 4 – Улагања у истраживање и развој у односу на БДП<sup>10</sup>



Извор: Графикон је формирао аутор, на основу података Светске банке који су доступни на интернет адреси: <https://data.worldbank.org>, 10.12.2020.

Уз раст улагања у истраживање и развој, на светском нивоу се може уочити и тренд увећања броја проналазача који се наводе у патентним пријавама,<sup>11</sup> што додатно поткрепљује изложену тезу о инкременталном технолошком развоју и тимском раду на проналасцима. Укратко, уочени трендови у теорији и пракси указују на растући значај проналазача који су створени у радном односу а они су у већини земаља и даље регулисани правилима из прошлог века – на нивоу изузетка од општег правила. Због тога је основано поставити питање, да ли је могуће изменити и/или допунити важећа правна правила о патентној заштити проналазача створених у радном односу, тако да она буду економски ефикаснија? Другим речима, да ли је могуће створити подстицаје који би подстакли послодавце да уложе већи део профита у истраживање и развој, без смањења подстицаја за ефикасност запослених проналазача и *vice versa*? Уколико би одговори на постављена питања били позитивни, даља еволуција патентног права би могла значајно да измени тренутни темпо технолошког и економског развоја.

<sup>10</sup> Приликом разматрања графикана битно је имати у виду да се ради о процентуалном износу улагања у односу на БДП одабраних земаља. У том смислу, ако се посматрају апсолутни износи, у току 2018. године, САД, Кина и Јапан су три земље са највећим улагањима у истраживање и развој.

<sup>11</sup> На пример, у Сједињеним Америчким Државама (САД), од 1975. до 2018. године, просечан број проналазача по патентној пријави је порастао са 1,6 на 2,9 (вид. Прилог бр. 3, стр. 210). У том смислу, илустративан је патент *U.S. Patent No. 9,971,713*, из 2018. године, у чијој пријави је наведено више од 50 проналазача; Уопштено о промени парадигме појединачног (самосталног) проналазача ка тимским проналазачима Вид. Cherenky Steven, „A Penny for Their Thoughts: Employee-Inventors, Pre-invention Assignment Agreements, Property and Personhood“, *California Law Review*, Vol. 81, 1993, 606.

Имајући у виду значај норми којима се уређује патентна заштита проналазака у радном односу, у циљу истраживања могућности за њихову даљу еволуцију, која би омогућила бржи технолошки и економски развој друштва, у дисертацији се полази од четири основне хипотезе:

- Признањем права на патентну заштиту и привредну употребу проналазака се може остварити више различитих циљева истовремено;
- Примарни циљ који је потребно остварити патентном заштитом одређује да ли ће право на патентну заштиту и привредну употребу проналазака који су створени у радном односу бити признато запосленом проналазачу или његовом послодавцу и под којим условима;
- Признање права на патентну заштиту и привредну употребу проналазака у радном односу послодавцима, *et ceteris paribus*, увећава подстицаје за улагање у истраживање и развој, може да доведе до оптималне алокације ресурса и убрзања темпа технолошког развоја; и
- Признање права на патентну заштиту и привредну употребу проналазака у радном односу проналазачима, *et ceteris paribus*, умањује подстицаје за улагање у истраживање и развој, може да доведе до субоптималне алокације ресурса и успоравања темпа технолошког развоја.

Прве две постављене хипотезе имају за сврху утврђивање циљева којима тежи институт патентне заштите проналазака и корелације између тих циљева и правила о признању права на патент и привредну употребу проналазака који су настали за време радног односа између послодавца и запосленог проналазача.

Трећа и четврта хипотеза имају за сврху утврђивање оптималног сета законских правила у погледу признавања права на патент и привредну употребу проналазака из радног односа, за дате циљеве који су постављени пред институт патентне заштите.

Прве две хипотезе ће примарно бити тестиране у контексту историјског развоја заштите проналазака и различитих циљева који су постављани пред патентно право у појединим фазама његовог развоја, док ће шири контекст за тестирање преостале две хипотезе бити позитивно (упоредно) патентно право. Поређењем различитих правних система, могуће је увидети како различита правна решења у погледу патентне заштите проналазака створених у радном односу утичу на решавање дефинисаних економских проблема који се јављају у свим системима. Другим речима, могуће је установити која позитивноправна решења су економски ефикаснија и више погодују технолошком и економском развоју а која решења тај развој успоравају. При томе, циљ је установити и јасно предочити са којим избором се суочава друштво у целини, односно шта губи а

шта добија једно друштво ако се определи да право на патент и привредну употребу проналаска из радног односа призна послодавцу, односно запосленом проналазачу.

Како би потврђивање или оспоравање постављених хипотеза било могуће, пре детаљније анализе потребно је додатно прецизирати предмет и циљ истраживања, као и термине и методологију који ће се користити приликом истраживања. На тај начин ће и значај истраживања постати очигледнији и биће створени сви неопходни услови за правноекономску анализу која следи.

## 2. Предмет и циљ истраживања

Предмет истраживања је правни режим (скуп правних правила) који се односи на патентну заштиту проналазака у радном односу. Заштита проналазака створених у радном односу је уређена диспозитивним законским нормама, тј. уређена је законом у недостатку посебног уговора између послодавца и запосленог проналазача, односно у недостатку одређених уговорних одредаба у оквиру пуноважног уговора о раду или неког другог уговора у складу са законом. Због тога су предмет истраживања законске норме које се односе на заштиту проналазака створених у радном односу, али и норме које се односе на уговорни промет права интелектуалне својине.

Упоредноправном анализом законских норми у више земљама, у дисертацији ће бити размотрени основни циљеви законске заштите проналазака који су створени у радном односу, као и методи којима се ти циљеви остварују. Предмет истраживања приликом анализе законских правила су подстицаји које стварају различита законска решења, као и последице које та решења имају када је у питању економска ефикасност појединачних актера и укупна алокативна ефикасност. Посебно ће бити размотрена стратешка интеракција између послодаваца и запослених проналазача, која је кључна за дефинисање проблема економске природе (као што су опортунистичко понашање, морални хазард и агенцијски проблем) који могу бити узрок смањене ефикасности. Циљ истраживања приликом анализе законских решења је изношење предлога за измену постојећег система подстицаја како би се увећала ефикасност послодаваца и запослених проналазача, као и укупна алокативна ефикасност, чиме би се омогућио релативно бржи технолошки и економски развој. При томе, законска решења ће бити размотрена у ширем контексту, који подразумева већи број системских подстицаја за послодавце и за запослене проналазаче, од којих неки подстицаји само делимично зависе од важећих законских решења. То су, пре свега, подстицаји у виду временског првенства, пословне тајне и комплементарности производа.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Више о тим видовима заштите проналазака, вид. Марковић Слободан, *Право интелектуалне својине и информационо друштво*, Службени гласник, Београд, 2014, 101–110; Menell Peter, Mark Lemley, Robert P. Merges, *Intellectual Property in the New Technological Age 2019: Vol I, Perspectives, Trade Secrets and Patents*, Clause 8 Publishing, 2019, Berkeley, 14–15.

Диспозитивне законске норме су у великом броју случајева дерогиране у пракси због чега је потребно посебно размотрити уговорни промет права и подстицаје који се стварају на тај начин. Пре свега, биће размотрен економски значај слободе уговарања у контексту патентне заштите и привредне употребе проналазака у радном односу. Затим ће бити размотрени и различити модалитети промета права и алокације ризика између уговорних страна, који могу битно да утичу на понашање уговорних страна и на њихову ефикасност. Слично као и све друге области правноекономске анализе и анализа уговорног права има дескриптиван (*de lege lata*) аспект, разматрајући да ли важећа правила уговорног права доводе до ефикасног исхода, односно нормативан (*de lege ferenda*) аспект, анализирајући како правна правила треба дефинисати како би се омогућио ефикаснији исход. У оквиру анализе промета права и подстицаја који се стварају на тај начин, посебно ће бити размотрен модел ефикасне повреде уговора.<sup>13</sup> Односно, посебно ће бити размотрено када би било оправдано и економски ефикасно, са становишта обе уговорне стране, изменити или раскинути пуноважан уговор о промету права. Основни циљ правноекономске анализе промета права је сагледавање економских подстицаја којима су изложени послодавци и запослени проналазачи у случају када су дерогиране диспозитивне законске норме.<sup>14</sup> На основу анализе уговора о промету права и подстицаја који настају услед промета права, биће изнети предлози *de lege ferenda* за креирање појединих уговорних одредаба, укључујући и одредбе о раскиду уговора.

У анализи ће посебно бити обрађени проналасци из радног односа који настају код послодаваца који су специјализовани за послове истраживања и развоја (као што су фармацеутске компаније и истраживачки центри) и код послодаваца који то нису. При томе, у оквиру те главне дихотомне поделе, биће размотрене и две посебне подкатегије – проналасци које стварају запослени који су специјализовани за послове истраживања и развоја и проналасци које стварају запослени којима примарне радне дужности нису у вези са пословима истраживања и развоја, без обзира на делатности њихових послодаваца. Увођење подела ће омогућити јасније сагледавање различитих доприноса које послодавци и запослени проналазачи могу да имају и оквиру поступка настанка проналазака, што би могло битно да утиче на закључке о признавању права на патентну заштиту проналазака у радном односу, али и о решавању других питања у односима између послодаваца и запослених проналазача.

---

<sup>13</sup> Вид. Markovits Daniel, Alan Schwart, „(In) Efficient Breach of Contract“, *Oxford Handbook of Law and Economics*, (ed.) Parisi, Francesco, Oxford University Press, 2017; Goetz Charles, Robert Scott, „Liquidated Damages Penalties and the Just Compensation Principle: Some Notes on an Enforcement Model of Efficient Breach“, *Columbia Law Review*, Vol.77:554, 1977.

<sup>14</sup> Прецизности ради, диспозитивне норме *per se* нису дерогиране јер је њима предвиђено да уговорне стране могу и другачије уредити одређени правни однос. У том смислу, када послодавац и запослени уговором одреде да ће послодавац имати право на привредну употребу одређеног проналаска, такво решење је у складу са диспозитивном законском нормом и поред тога што уређује правни однос на другачији начин него што је то иницијално предложио законодавац. Ради једноставности, у даљем тексту ће бити коришћен термин „дерогирање“ или „дерогација диспозитивних законских норми“, при чему увек треба имати у виду поменути дистинкцију.

Коначан циљ истраживања је изношење предлога за измену система подстицаја којима су изложени послодавци и запослени проналазачи, како би се увећала њихова ефикасност и убрзао темпо технолошког и економског развоја. Другим речима, циљ истраживања је изношење предлога за увећање динамичке ефикасности тржишта, тако што би се изменио систем постојећих подстицаја у виду диспозитивних законских норми о заштити и привредној употреби проналазака у радном односу.

## 2. Терминолошко одређење

У анализи која следи након уводног дела претежно ће се употребљавати термин *патентна заштита* проналазака створених у радном односу, јер је то термин који је уобичајен како у домаћем тако и у страним правним системима (енг. *Patent Protection*, нем. *Patentschutz*).<sup>15</sup> При томе, термин *патент* подразумева субјективно и искључиво право интелектуалне својине, које омогућава титулару да забрани или допусти трећим лицима привредну употребу проналазка који је предмет заштите. Ради једноставнијег излагања, *проналазак* је дефинисан као ново, иновативно и индустријски примењиво решење одређеног техничког проблема.<sup>16</sup>

СТИЦАЊЕМ *ПАТЕНТА*, титулар, по правилу, стиче и одређену *тржишну моћ*. У дисертацији ће *тржишна моћ* бити дефинисана на истоветан начин као у класичној економској теорији – као могућност произвођача (титулара) да продаје своје производе по цени која је већа од граничног трошка.<sup>17</sup> При томе, под граничним трошком се увек подразумева увећање укупних трошкова производње услед производње нове/додатне јединице производа. Управо поседовање *тржишне моћи* омогућава титулару патента да остварује *економски профит* који се увек дефинише као разлика између укупних прихода и укупних трошкова производње.<sup>18</sup> Због тога се питање признања искључивог права на привредну употребу проналазка суштински може свести на питање алокације *економског профита* и стварања одговарајућих *подстицаја* за учеснике у тржишној утакмици.

---

<sup>15</sup> Види, Марковић Слободан, *Патентно право*, Номос, Београд, 1997, 1–4; Toshiko Takenaka, *Patent Law and Theory: A Handbook of Contemporary Research*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, 2009, 127–131.

<sup>16</sup> Патентни закони у различитим упоредним правним системима углавном користе исте или сличне дефиниције проналазака који могу постати предмет патентне заштите. Ипак, некада мале разлике у дефиницији проналазка могу створити велике разлике у пракси. Тако, на пример, у САД и Јапану рачунарски програм могу бити предмет патентне заштите док то није случај у Европи. Вид. Andreas Grosche, „Software Patents – Boon or Bane for Europe?“, *International Journal of Law and Information Technology*, Vol. 14, No. 3, 2006, 257–309.

<sup>17</sup> Више о тржишној моћи уопште и тржишној моћи титулара патента, види Varian R. Hal, *Intermediate Microeconomics: A Modern Approach*, Norton, New York, London, 2014, 467–469; Lévêque François, Yann Ménière, *The Economics of Patents and Copyrights*, The Berkeley Electronic Press, Paris, 2004, 9–11. Mankiw Gregory, *Principles of Economics*, Cengage, Boston, 2019, 340–341.

<sup>18</sup> О разлици између економског и рачуноводственог профита, види Беговић Борис, Мирољуб Лабус, Александра Јовановић, *Економија за правнике*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019, 128–133.

*Подстицаји* се дефинишу, за потребе овог рада, као ситуација у којој долази до увећања корисности агента уколико се понаша на одређени начин, без обзира да ли то увећање корисности подразумева материјалну или нематеријалну корист.<sup>19</sup> У том смислу, патент као искључиво право интелектуалне својине може се посматрати као подстицај потенцијалним проналазачима да инвестирају у истраживање и развој. Уколико дођу до проналаска који испуњава све услове за заштиту, долази до увећања корисности проналазача. То увећање се може огледати у материјалним приходима оствареним од привредне употребе проналаска, као и у личноправном овлашћењу проналазача да његово име буде наведено у патентној пријави и да буде признат (и познат) као проналазач. У случају проналазака у радном односу, систем подстицаја се додатно усложњава и може имати за последицу битно различите исходе, у зависности од тога да ли се право на *патентну заштиту* и материјалноправна овлашћења у односу на проналазак признају запосленом проналазачу или његовом послодавцу.

У даљем раду се *патентна заштита* разматра у специфичном контексту, то јест разматра се *патентна заштита* проналазака који су створени *у радном односу*. За потребе рада, термин *радни однос* подразумева правни однос између послодавца и запосленог проналазача, који настаје закључењем уговора о раду. Уз то, по потреби, за дефинисање и анализу различитих категорија проналазака у радном односу, у раду ће се користити посебне (уже или шире) дефиниције (проналазака из) *радног односа*.

Коришћење уобичајених правних и економских термина, који се заснивају на општеприхваћеном појму патентне заштите проналазака, треба да обезбеди јасноћу налаза правноекономске анализе у оквиру докторске дисертације и осигура дистанцу према позитивним законским дефиницијама које су предмет разматрања. Приликом економске анализе законских решења и системских подстицаја које законска решења стварају за послодавце и запослене, посебно ће бити дефинисани термини као што су *несавршена информисаност*, *асиметрија информација*, *негативна селекција*, *морални хазард*, *агенцијски проблем*, *опортунистичко понашање*, *анализа ризика* и *статичка и динамичка ефикасност тржишта*. Тачније, дефиниције наведених термина ће бити преузете из класичне економске теорије:

*Несавршена информисаност* – ситуација у којој релевантне стране (послодавац и запослени) не поседују све информације које могу бити од значаја за доношење одлука. Посебан облик несавршене информисаности је *асиметрија информација*, ситуација у којој два или више учесника на тржишту која ступају у трансакцију не располажу истим информацијама – један од њих зна више од другог, односно од свих осталих.

---

<sup>19</sup> За сличну дефиницију подстицаја вид. Laffont Jean-Jacques, David Martimort, *The Theory of Incentives: The Principal – Agent Model*, Princeton University Press, Princeton, 2002, 7.



*Негативна селекција* – Асиметрија информација која се јавља *ex ante* у односу на тренутак реализације трансакције и обично настаје када страна која ступа у трансакцију нема све информације о предмету те трансакције.

*Морални хазард* – Асиметрија информација која се јавља након што је трансакција реализована, *ex post*, и обично настаје када неко преузима превише ризика због тога што трошкове тог преузимања, у потпуности или делимично, сноси неко други.

*Агенцијски проблем* – посебан облик моралног хазарда, ситуација која настаје када постоји сукоб интереса између агента и принципала, то јест када се агент не понаша у складу са интересима принципала.

*Опортунистичко понашање* – случај у коме једна (уговорна) страна може да изнуди од друге (уговорне) стране непримерено велику економску корист, јер је друга страна осетљива на претње прве стране (да уговорни однос може бити раскинут).

*Анализа ризика* – процес идентификације и анализе потенцијалних проблема који могу негативно да утичу на доношење кључних пословних одлука, како би се доносиоцима одлука помогло да избегну или умање ризик са којим се суочавају.

*Статичка ефикасност тржишта* – ситуација у којој произвођач (титулар права) продаје своје производе по цени која је једнака граничном трошку производње.

*Динамичка ефикасност тржишта* – ситуација у којој произвођач (титулар права) продаје своје производе по цени која је већа од граничног трошка производње, како би, на дуг рок, могао да улаже у истраживање и развој и увећање сопствене продуктивности.

Пун назив докторског рада је *Правноекономска анализа патентне заштите проналазака у радном односу*. Међутим, из практичних и стилских разлога, понекад ће се користити и скраћени називи – *анализа заштите проналазака у радном односу* или *заштита проналазака у радном односу*.

### 3. Методологија истраживања

Као што је раније поменуто, основни предмет истраживања је патентна заштита проналазака који су створени у радном односу. Анализа и критичко испитивање важећих правних решења засниваће се на вредностима које су инхерентне одабраним упоредним правним системима и то првенствено тумачењем и анализом правних норми применом догматског метода.<sup>20</sup> Ипак, комплексност предмета истраживања захтева да се у оквирима правне науке користи знатно сложенија методологија. Право је много више од нормативног система, то јест од идеалне појаве, оно је такође реална друштвена појава, па се приликом проучавања права мора користити синтетичка методологија.<sup>21</sup> Веза између права, као нормативног система и друштвене стварности, захтева да се правнодогматски метод приближи социолошком методу, односно да се узме у обзир заснованост права у друштвеној стварности.<sup>22</sup> Како право не постоји само за себе, већ са циљем да оствари одређене друштвене интересе, смисао правне норме може се правилно разумети само ако се узму у обзир њен развој и њена друштвена функција.<sup>23</sup> Због тога ће се у оквиру истраживања, поред догматског, примењивати историјскоправни, упоредноправни метод, и методи економске анализе права.

У истраживање је неопходно укључити анализу историјског развоја патентне заштите проналазака, како би се уочио и дефинисао циљ који је потребно остварити нормама патентног права.<sup>24</sup> Од средњовековних италијанских градова и владарских привилегија, које су декретом додељиване индивидуалним проналазачима, правна заштита проналазака је еволуирала у савремено патентно право. Ипак, и даље су присутне бројне дилеме у погледу сврхе патентне заштите проналазака, на пример – да ли је основна сврха те заштите заштита проналазача или стварање подстицаја за бржи технолошки развој? У том смислу, да ли заштита интереса проналазача треба да има предност у односу на заштиту послодавца? Историјскоправна анализа института патентне заштите може да пружи одговор на постављена питања. Међутим, разумно је претпоставити да се патентном заштитом може остварити више различитих циљева

---

<sup>20</sup> Догматски то јест нормативни метод је детаљно развијен у оквиру Келсенове нормативистичке правне школе; Основна девиза нормативизма гласи: у изучавању права треба поћи искључиво од садржине правне норме, не улазећи у њену друштвену условљеност и циљ. Вид. Шамић Михат, *Како настаје научно дјело: Увод у методологију и технику научноистраживачког рада – општи приступ*, Свјетлост, Сарајево, 1980, 13.

<sup>21</sup> Лукић Д.Радомир, *Методологија права*, Научна књига, Београд, 1979, 69–72.

<sup>22</sup> *Ibid.*, 106.

<sup>23</sup> *Ibid.*, 111; Потрагу за друштвеним значајем правне норме Лукић назива *спољашњим тумачењем*, тумачењем које надилази језичко значење текста норме.

<sup>24</sup> Правна историја је често неопходна за успешну економску анализу права. Између осталих, Роналд Коуз, Харолд Демзец и Ричард Познер (Ronald Coase, Harold Demsetz, Richard Posner) су дошли до битних налаза у области економске анализе права управо захваљујући анализи историјске еволуције различитих правних института. Вид. Klerman Daniel, „Economics of Legal History“, (ed.) Francesco Parisi, *The Oxford Handbook of Law and Economics, Volume 3: Public Law and Legal Institutions*, Oxford University Press, New York, 2017, 409–439.

истовремено и да различити правни системи могу имати различите приоритете. У случају када два или више правних система постављају идентичан циљ пред институт патентног права, поставља се питање због чега постоје битно различита законска решења када је у питању заштита проналазака створених у радном односу и која од тих решења су боља, то јест ефикаснија? У сваком случају, у дисертацији је неопходно применити историјскоправни метод како би се омогућило сагледавање историјске еволуције патентног права и сврхе коју патентна заштита проналазака у радном односу може да има у различитим правним системима.

Анализа патентне заштите проналазака створених у радном односу не би била потпуна без примене упоредноправног метода. Иако сваки правни систем предвиђа специфична правила за патентну заштиту проналазака у радном односу, та правила се могу посматрати и као одговор на општа питања, која се јављају у свим правним системима. У том смислу, посебна пажња ће бити усмерена на четири земље и на једну међународну организацију које, према статистичким подацима WIPO,<sup>25</sup> имају највећи број укупно поднетих патентних пријава и регистрованих патената у свету. То су Кина, Сједињене Америчке Државе, Јапан, Јужна Кореја и Европска патентна организација (ЕПО). У оквиру истраживања биће истакнуте специфичности тих правних система, као и основне сличности и разлике у погледу патентне заштите проналазака у радном односу. Посебна пажња ће бити усмерена на Јапан и системе подстицаја које користе многи јапански послодавци како би решили неке од проблема између послодаваца и запослених проналазача, као што су опортунистичко понашање, агенцијски проблем и морални хазард. У оквиру ЕПО, посебно ће бити размотрена решења из неколико репрезентативних патентних система, као што су системи Уједињеног Краљевства (УК), Немачке, Француске, Италије, Хрватске и Србије. Прве четири наведене земље у оквиру ЕПО имају најдужу традицију у области патентног права и у великој мери су биле узор другим европским земљама, као што су Хрватска и Србија,<sup>26</sup> које су своје патентно законодавство развиле знатно касније. Ипак, примери мањих земаља као што су Хрватска и Србија могу бити од великог значаја за друге релативно мале земље које трагају за оптималним правним трансплантима у области патентног права.

Без обзира на то који основни циљ је постављен пред патентну заштиту у једном правном систему, треба размотрити да ли тај систем може да оствари идентичан циљ уз употребу мање ресурса, то јест да ли правни систем *per se* може да буде ефикаснији. Због тога ће у овом раду, поред раније поменутих метода, бити примењене и методе

---

<sup>25</sup> World Intellectual Property Indicators 2020, *World Intellectual Property Organization*, доступно на интернет адреси: [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_941\\_2020.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_941_2020.pdf), 05.04.2021.

<sup>26</sup> Прецизности ради, Краљевина Србије је још у XIX веку била једна од потписница најзначајнијих међународних конвенција у области права индустријске својине и стога има дужу правну традицију од Хрватске у тој области. Ипак, у савременим условима, те две земље спадају у ред мањих земаља и имају сличне (упоредиве) прописе и достигнућа у области права индустријске својине.

економске анализе права. Након правне анализе, посебан зачај ће имати економска анализа права (енг. *Law and Economics* или *Economic Analysis of Law*<sup>27</sup>) као:

„[...] посебна дисциплина која проширује традиционално схватање права које се заснива на појмовима правде и правичности, тако да поред правде и правичности укључује и економско резонување, односно критеријум економске ефикасности“.<sup>28</sup>

У том смислу, економска анализа права подразумева примену теорија, метода и модела економске науке на правна правила и на њихове последице по економске и друштвене појаве.<sup>29</sup> Приликом економске анализе патентне заштите проналазака у радном односу, засебно ће бити разматране две групе питања.<sup>30</sup> Прва група питања се односи на ефекте које правне норме имају на понашање послодаваца и запослених проналазача. На пример, на који начин и у којој мери ће строже санкције за повреду законских или уговорних обавеза утицати на понашања послодаваца и запослених проналазача, или како промена типа уговорне одговорности код уговора о лиценци може да утиче на понашање уговорних страна? Та и слична питања имају примарно дескриптивни карактер и тада је акценат на позитивном (тј. вредносно неутралном) аспекту економске анализе. На основу те прве групе питања, економска анализа права омогућава да се право, односно правне норме, посматрају као скуп (систем) подстицаја који утиче на понашање и доношење одлука појединачно:

„Као што рационални људи реагују на промену цена променом тражене количине, тако реагују и на промену правних норми прилагођавањем понашања. Стога се уобичајено наводи да економисти посматрају правне санкције као имплицитне цене које плаћају они који крше правне норме“.<sup>31</sup>

Друга група питања разматра да ли су ефекти анализираних норми друштвено пожељни или не. На пример, да ли је пожељно санкције за повреду законских норми учинити строжим или да ли треба субјективну одговорност заменити објективном? Та

---

<sup>27</sup> Економска анализа права и Право и економија се често користе као синоними, мада поједини аутори уочавају разлике између два назива. Вид. Calabresi Guido, *The Future of Law and Economics: Essays in Reform and Recollection*, Yale University Press, London, 2016, 23–24.

<sup>28</sup> Јовановић Александра, *Теоријске основе економске анализе права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2008, 43–44.

<sup>29</sup> Вид. Mercurio Nicholas, Steven Medema, *Economics and Law: from Posner to Post-modernism*, Princeton University Press, Princeton, 1997, 3.

<sup>30</sup> Тај приступ је уобичајен у економској анализи права, вид. нпр. Shavell Steven, Louis Kaplow, „Economic Analysis of Law“, (eds.) Auerbach Alan, Martin Feldstein, *Handbook of Public Economics Vol. 3*, Elsevier, 2002 1661; Додатно, вид. Weigel Wolfgang, *Economics of the Law*, Routledge, 2008, 3.

<sup>31</sup> Беговић Борис, Александра Јовановић, Бранко Радуловић, *Увод у економску анализу права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019, 7.

група питања *ex ante* захтева одговор на питање шта је то друштвено пожељно и на који начин утврдити да су строже казне пожељне? Како се утврђује да ли је потребно променити облик уговорне одговорности? Постоје бројни критеријуми које је могуће применити приликом формирања одговора на другу групу питања, а у праву (правној науци) се углавном користе критеријуми као што су праведност или правичност.<sup>32</sup> Уз то, за оцену да ли су одређене измене правних норми пожељне или не, често се као додатни критеријуми користе степен правне сигурности и степен заштите људских права. Ипак, критеријум који се користи у економској анализи права и који се користи у овом истраживању јесте друштвено благостање, односно ефикасност, при чему ће примарно бити речи о алокативној ефикасности.<sup>33</sup> Примена критеријума друштвеног благостања подразумева да закони и друге правне норме треба да омогуће економски и друштвено ефикасне исходе. Уз то, благостање се не посматра само као увећање корисности појединца услед конзумирања одређене количине добара, већ увећање или смањење корисности може бити резултат задовољења и алтруистичких, естетских или других нематеријалних побуда. На пример, може да дође до увећања корисности проналазача и самим тим што је добио прилику да учествује у одређеном пројекту, и поред тога што је његово ангажовање *pro bono*.

Приликом читања дисертације, може се поставити питање да ли је економска ефикасност одговарајући критеријум за оцењивање друштвене пожељности правних норми? У том смислу, критеријуми који се користе у оквиру класичне правне науке (као правда и правичност) су у великој мери неодређени, недоречени и субјективни,<sup>34</sup> док је критеријум економске ефикасности могуће објективно сагледати.<sup>35</sup> Уз то, те две врсте критеријума нису у супротности и међусобно се не исључују. Напротив, они се међусобно допуњују. Тако Познер (*Richard A. Posner*) сматра да је ефикасност често синоним за правду јер:

„У свету оскудности није морално расипати ресурсе. Стога је неспорно да сваки правни оквир треба да спречи расипање ресурса, барем у мери у којој то није у супротности са другим постављеним циљевима“.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, 9.

<sup>33</sup> На пример, Каплов и Шавел (*Kaplow and Shavell*) сматрају да друштвено благостање, дефинисано агрегирањем благостања свих појединаца у неком друштву, треба да буде једини основ за оцену ефикасности правних правила. Та тврдња је детаљније образложена у *Kaplow Louis, Steven Shavell, Fairness versus Welfare*, Harvard University Press, 2002. Више о различитим виђењима критеријума ефикасности видети Јовановић, 2008, 52–56.

<sup>34</sup> Беговић, Јовановић, Радуловић, 2019, 9.

<sup>35</sup> Вид. Јовановић, 2008, 53; Driesen David, Robin Paul Malloy, „Critiques of Law and Economics“, (ed.) Parisi Francesco, *The Oxford Handbook of Law and Economics, Volume 1: Methodology and Foundations*, Oxford University Press, New York, 2017, 300–302.

<sup>36</sup> Posner A. Richard, „The Economic Approach to Law“, *Texas Law Review*, Vol. 53:757, 1975, 777–778.

Поред економске анализе права, у дисертацији ће се употребљавати и поједини методи других економских дисциплина, као што су теорија игара и бихевиористичка економија. Налази теорије игара ће бити употребљени како би се детаљније објаснила интеракција између послодаваца и запослених проналазача, као и подстицаји којима су изложени, док ће налази бихевиористичке анализе послужити за боље објашњење потенцијалних пристрасности у понашању обе стране. Наравно, полазна претпоставка у анализи понашања послодаваца и запослених проналазача је преузета из класичне теорије индустријске организације – послодавци и проналазачи су рационални и теже максимизацији сопствене корисности у условима ограничених ресурса.

#### 4. Значај истраживања

Истраживање патентне заштите проналазача који су створени у радном односу је значајно из неколико разлога. Пре свега, значај истраживања произлази из великог практичног значаја института патентне заштите. Даље, предложено истраживање је значајно због потребе да се реше постојеће дилеме у правној (и економској) теорији у вези патентне заштите проналазача у радном односу и признања искључивог права на привредну употребу. Коначно, тема је изузетно значајна због несвакидашње прилике да се предложи нова решења за патентну заштиту проналазача из радног односа, која би могла да буду саставни део измена и допуна важећег Закона о патентима и/или новог Грађанског законика Републике Србије.

Правни институт патентне заштите неспорно има велики практични значај што се, између осталог, огледа у његовој широкој распрострањености и присутности у скоро свим правним системима у свету.<sup>37</sup> Основна економска логика која оправдава постојање патента је да патент ствара подстицаје за улагања у истраживање и развој. Другим речима, патент омогућава поседовање значајне тржишне моћи и присвајање економског профита, који *ex ante* делује као подстицај за улагања у истраживање и развој. Таква врста подстицаја посебно долази до изражаја у развијеним економијама, где унапређење постојећег стања технике захтева велика улагања, а истовремено је иновативна техничка решења могуће релативно лако и уз мале трошкове копирати. Имајући у виду да се већина истраживања у развијеним земљама спроводи плански, уз радно ангажовање великог броја људи, патентна заштита проналазача у радном односу има посебан значај за даљи технолошки и економски развој. У основи, патент подстиче стварање нових технолошких решења, која омогућавају произвођачима да остварују исти или већи обим производње уз употребу мање ресурса, односно да буду ефикаснији, што доводи до увећања животног стандарда.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> У Европи и Америци нема правног система који не садржи институт патентне заштите. Тренутно законе о патентној заштити проналазача немају само поједине афричке државе (Еритреја, Јужни Судан и Сомалија) и три азијске државе (Источни Тимор, Малдиви и Мјанмар).

<sup>38</sup> Вид. Menell, et. all, 2019, 14–15; „Промена животног стандарда директно утиче на став људи према технолошком напретку а самим тим и према институту патентне заштите и његовој примени у

Патентни систем је створен и развијан да заштити индивидуалне проналазаче и њихове проналаске. Међутим, током последња два века, индивидуални проналасци су постали изузетак, док су проналасци створени у радном односу правило.<sup>39</sup> Због тога ово истраживање може да има посебан значај, јер би могло боље да објасни интеракцију између послодаваца и запослених проналазача, као и систем подстицаја којима су они изложени. Ако би истраживање показало да је могуће изменити постојеће подстицаје тако да, *et ceteris paribus*, дође до увећања ефикасности послодаваца и/или запослених проналазача, закључци истраживања би могли да буду релевантни не само за домаћи правни систем, већ и за друге правне системе који садрже институт патентне заштите проналазака у радном односу.

Тренутно у правној и економској теорији постоје бројне дилеме у вези патентне заштите проналазака у радном односу. Са једне стране, бројни су аутори који тврде да је потребно додатно заштитити проналазаче, како због разлога правичности, тако и због недостатка одговарајућих подстицаја за бављење научноистраживачким радом.<sup>40</sup> Са друге стране, значајан број аутора заговара очување статуса *quo* (који подразумева избалансиран приступ, то јест више категорија проналазака у радном односу)<sup>41</sup> и/или додатну заштиту послодаваца.<sup>42</sup> Оно што је заједничко за велику већину аутора, јесте да до закључака углавном долазе тумачењем позитивног права и на основу одређених вредносних судова (које решење је правично а које не), при чему се пренебрегава сврха патентноправне заштите и функционисање ширег система подстицаја за улагања у истраживање и развој. Између осталог, значај овог истраживања се огледа и у томе што ће допринети решавању постојећих дилема у вези заштите проналазака у радном односу, тако што ће дефинисати оптималан систем подстицаја у зависности од циља који је постављен пред патентно право, све то имајући у виду алтернативне начине за заштиту проналазака. У том смислу, овај докторски рад ће тежити остваривању једног од најважнијих задатка правне и економске науке – да предводи, усмерава и подстиче развој нових решења у теорији и пракси.

---

пракси“, Frey Benedikt, *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*, Princeton University Press, Princeton, 2019, 9.

<sup>39</sup> Вид. на пример, Јањић Миодраг, *Правни режим проналазака створених у радном односу*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету Универзитета у Београду 28. јуна 1965. године, 8–9; Марковић Слободан, „Неки аспекти регулисања права на проналазак створен у радном односу“, *Право и привреда*, бр. 5-8/1997, 798–799; Choe Hochull, Duk Hee Lee, „The Structure and Change of the Research Collaboration Network in Korea (2000–2011): Network Analysis of Joint Patents“, *Scienometrics*, Springer Online Publishing, 2017, 8–10.

<sup>40</sup> Вид. на пример, Bartow Ann, „Inventors of the World, Unite! A Call for Collective Action by Employee-Inventors“, *Santa Clara Law Review*, Vol. 37, 1997; Riley Ron, „Inventors Deserve Their Fair Share“, *Machine Design*, Vol. 66, 1994.

<sup>41</sup> Вид. на пример, Merges Robert, „The Law and Economics of Employee Inventions“, *Harvard Journal of Law & Technology*, Volume 13, 1999; Ковачевић-Перић Слободанка, Гордана Дамјановић, „Проналасци и ауторска дела створена у радном односу“, *Радно и социјално право – часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, бр. 2/2018, 9–10.

<sup>42</sup> Merges, 1999, 2–3.

## I ДЕО: ПРАВНА АНАЛИЗА ПАТЕНТНЕ ЗАШТИТЕ ПРОНАЛАЗАКА У РАДНОМ ОДНОСУ

У оквиру правне анализе заштите проналазака створених у радном односу, прво ће бити размотрен историјски развој идеје о заштити проналазака и патентног права као начина заштите проналазака. Историјски развој заштите проналазака је значајан за анализу јер омогућава увид у различите циљеве који су постављани пред патентно право, као и увид у подстицаје којима су проналазачи били изложени у прошлости. Након историјскоправне, следи упоредноправна анализа одабраних правних система у свету и решења која они садрже у погледу заштите проналазака створених у радном односу. Поређењем правних решења из различитих патентних система стиче се бољи увид у институт патентне заштите и стварају се услови за економску анализу законске и уговорне заштите проналазака у радном односу.

### 1. Развој идеје о заштити проналазака

Идеја о заштити иновативних проналазака на тржишту је постојала много пре формирања патентног права. Они који дођу до иновативних техничких решења су на различите начине настојали да та решења заштите и остваре додатне приходе. Многи од тих метода су присутни и данас и обично се сврставају у тзв. алтернативне начине заштите проналазака (ради се о фактичкој а не о правној заштити проналазака). Ради детаљнијег сагледавања тих метода заштите и бољег увида у период који је претходио настанку патентног права, потребно је размотрити које су све могућности за заштиту проналазака имали проналазачи (произвођачи) у античкој Грчкој и у средњем веку.

#### 1.1. Античка Грчка

Идеја о заштити специфичних знања и нових техничких решења је уско везана за развој трговине и тржишних структура монопола и картела. Један од првих помена како на основу проналаска (изума)<sup>43</sup> добити монополистичку позицију на тржишту се може наћи у Аристотеловој „Политици“ – захваљујући свом изуму, Талес из Милета је био једини који поседује пресе за цеђење маслиновог уља, због чега их је издавао по цени коју је сам одређивао и остваривао значајан економски профит:

---

<sup>43</sup> Треба имати у виду да се проналазак односно изум пре појаве патентних закона дефинисао релативно широко, због чега и данас реч проналазак у свакодневној употреби има релативно широко значење у поређењу са концизним законским дефиницијама, које се најчешће своде на решење одређеног техничког проблема, које је ново, иновативно и привредно применљиво.



„[...] Уз то би требало прикупити разбацана извјешћа о томе којим се све начином посређило некима да стекну богатство. Јер све су те ствари корисне онима који цијене умијеће стицања, као она прича о Талесу из Милета. Посриједи је наиме изум користан за богаћење, који се њему приписује због његове мудрости, али који је заправо нешто опћенито. Јер кад су му приговорили због његова сиромаштва како је филозофија бескорисна, он је – кажу – дознавши на темељу зјездарства да ће те године бити добар урод маслина, већ зими с оно мало новца што је имао веома повољно зкупио све тијескове за уље у Милету и на Хију, јер нитко није више новца нудио. Кад је затим право вријеме дошло, и ненадано су се истодобно тражили многи тијескови, изнајмљивао их је по колико је он хтио, па је, зарадивши многе новце, показао како је филозофима лако обогатити се, кад то усхтједну, али то није оно око чега они настоје.“<sup>44</sup>

На основу текста Аристотелове „Политике“, може се доћи до закључка да је у античкој Грчкој постојала свест о конкуренцији на тржишту али и о већим ценама које се могу формирати у одсуству конкуренције то јест у случају формирања монопола.<sup>45</sup> Основано је претпоставити да је у античко време било могуће заштитити иновативна техничка решења на најмање четири начина и тако остварити профит. То су пословна тајна (енг. *know-how*), време првенства (енг. *lead time*), комплементарност производа и формирање картела. Уз то, вероватно је да су учесници на тржишту предузимали и радње које би се у данашњим условима квалификовале као „нелојална конкуренција“, као што су изношење неистинитих информација о другим трговцима и њиховој роби, стварање забуне код потрошача у вези порекла и квалитета производа и сличне радње. Међутим, имајући у виду дефинисани предмет истраживања, нелојална конкуренција неће бити предмет даљег истраживања.

*Пословна тајна* се може дефинисати као податак или информација која није доступна трећим лицима, због чега има економску вредност за онога ко тај податак или информацију поседује.<sup>46</sup> У наведеном примеру из Аристотелове „Политике“, само Талес из Милета поседује одређене информације о будућем роду маслина, на основу чега је изнајмио пресе за цеђење и остварио економски профит. У случају да су и трећа лица поседовала пословну тајну до које је дошао Талес, конкуренција би несметано функционисала и не би било могуће остварити значајан економски профит. Другим речима, ексклузивне информације у вези пословања на одређеном тржишту могу да

---

<sup>44</sup> Aristotel, *Politika*, (yp.) Gretić Goran, Branko Despot, Zvonko Posavec, Vera Čičin-Šain, (преводилац) Ladan Tomislav, Sveiučilišna naklada Liber, Zagreb, 1958, 23–24. За текст на грчком и енглеску верзију превода вид. Aristotle, *Politics*, (преводилац) Rackham Harris, Harvard University Press, 1932, 55–56.

<sup>45</sup> Вид. Klitzike A. Ramon, „Historical Background of the English Patent Law“, *Journal of the Patent Office*, Vol. 41, No.9, 1959, 615-650; Тумачећи текст Аристотелове Политике, аутор посебно истиче да је реч „монопол“ грчког порекла и да је изведена из две речи (грч. *monos*, један и *polein*, продавати).

<sup>46</sup> Вид. Menell, et. all, 2019, 41–42; Bouchoux E. Deborah, *Intellectual Property: The Law of Trademarks, Copyrights, Patents, and Trade Secrets*, Cengage Learning, New York, 2012, 471–473,

доведе до ексклузивне позиције на том тржишту, односно до монопола. Када поседује монополистичку позицију на тржишту, држалац пословне тајне се суочава са укупном (агрегатном) тражњом, што му омогућава да производе продаје по цени која је већа од граничног трошка и тако остварује економски профит.<sup>47</sup>

На тај начин, у античкој Грчкој је било могуће заштитити нови проналазак и остварити економски профит и без патентног права. Међутим, могу се уочити и бројни недостаци таквог приступа. Прво, било је могуће заштити само оне проналаске који се могу сачувати у тајности и поред продаје производа на тржишту, који садрже те исте проналаске – оног тренутка када неко сазна за пословну тајну, њено заштитно дејство по правилу престаје. Друго, потребно је да нема блиских супституата за дати производ на тржишту – у случају када постоје блиски супститути, држалац пословне тајне нема тржишну моћ и самим тим не може да оствари значајан економски профит. И треће, посматрано са становишта друштва, пословна тајна успорава технолошки развој јер онемогућава учеснике на тржишту да дођу у посед заштићених информација на основу којих би могли даље да унапређују познато стање технике.<sup>48</sup> Другим речима, пословна тајна онемогућава дисеминацију заштићене технологије. У екстремним случајевима, уколико они који поседују пословну тајну у току свог живота не пренесу поверљиве информације трећим лицима, нова технологија може бити и трајно изгубљена. Поред успоравања технолошког развоја, пословна тајна има за последицу и да се доступни производи продају по релативно већим ценама на тржишту (све док тајна не постане доступна другим произвођачима или док се не појаве блиски супститути на тржишту) што има за последицу алокативну неефикасност то јест смањење потрошачевог вишка и укупног друштвеног благостања.

*Временско првенство* се може дефинисати као предност коју на тржишту стиче произвођач који први дође до новог проналаска (производа). Тај произвођач је једини на тржишту који нуди иновативне производе све док његови конкуренти не успеју да имплементирају нову технологију. На тај начин је могуће остварити профит од новог проналаска без патентне заштите, углавном у релативно кратком року.<sup>49</sup> Слично као и пословна тајна, временско првенство представља фактичку (посредну) заштиту проналазака. Међутим, за разлику од пословне тајне, временско првенство омогућава дисеминацију нових технолошких решења и релативно бржи технолошки напредак. Основни недостатак је што тај вид фактичке заштите углавном пружа краткотрајну заштиту, искључиво за време које је конкурентима потребно да имплементирају нову

---

<sup>47</sup> Механизам формирања цене производа на тржишту у случају када постоји пословна тајна односно у случају монопола, је детаљније објашењен на стр. 125 и 126.

<sup>48</sup> Вид. Марковић, 2014, 102.

<sup>49</sup> Рок у коме ће произвођач моћи да остварује корист на основу времена првенства зависи од великог броја фактора међу којима су карактер производа и/или услугама, стање конкуренције и тражња на тржишту. Вид. Hsu Shu-Lu, Yar-Fen Huang, „An Integrated Inventory Model with Controllable Lead Time and Distribution-Free Demand“, *Applied Stochastic Models in Business and Industry*, Vol. 26, No. 1, 2010, 416–430.

технологију, због чега су произвођачи имали подстицаје да све проналаске, код којих је то технички могуће, чувају као пословну тајну.

*Комплементарност производа* подразумева да произвођач остварује приходе од иновативног проналаска (производа) на основу тзв. везане понуде. Другим речима, када је нови производ комплементаран у односу на два или више других производа, произвођач може остварити приходе од новог производа тако што ће његову куповину условити куповином комплементарних производа. Слично као пословна тајна и време првенства, комплементарност производа омогућава искључиво (посредну) фактичку заштиту иновативних проналазака. Другим речима, нема правних баријера уласку већ постоји само фактичка баријера и сваки произвођач који може да обезбеди исту или сличну везану понуду може да конкурише иницијалном произвођачу. Тај вид заштите омогућава дисеминацију нових техничких решења и додатно подстиче на економску ефикасност у виду остваривања уштеда кроз реализацију економије опсега.<sup>50</sup> Међутим као и временско првенство, комплементарна понуда често пружа само краткотрајну заштиту нових проналазака, односно краткотрајну тржишну моћ. Оног тренутка када други произвођачи успеју да организују исту или сличну везану понуду, тржишна моћ иницијалног произвођача ће бити умањена у великој мери.

*Картел* или кооперативни олигопол се дефинише као тржишна структура која подразумева неколико произвођача на страни понуде који, на основу експлицитног или имплицитног споразума, утичу на цену и/или количину производа на тржишту.<sup>51</sup> Услед наведених недостатака, пословна тајна, време првенства и комплементарност производа нису омогућавали адекватну заштиту проналазака и присвајање значајног економског профита на дуг рок. Због тога су произвођачи најчешће сарађивали и тако посредно штитили проналаске, као и позицију на тржишту коју су им ти проналасци омогућавали.<sup>52</sup> Када наступају заједнички то јест координисано (као чланови картела), неколико индивидуалних произвођача може да утиче на количину и цену производа на тржишту у истој мери као и монополиста. Тако настају сличне економске последице као када на тржишту постоји монопол,<sup>53</sup> при чему у случају монопола сав економски профит присваја искључиво монополиста, док се у оквиру картела остварени профит дели између више произвођача (чланова картела).

На основу Аристотеловог писања, може се закључити да су различита удружења трговаца имала веома значајне улоге у античким друштвима:

---

<sup>50</sup> Економија опсега настаје када са повећањем опсега производње (повећањем броја различитих врста производа које производи исти произвођач) долази до смањења просечних трошкова производње. На пример, у случају када произвођач дрвених преса за маслине истовремено производи и дрвене посуде за маслиново уље, може доћи до смањења просечних трошкова по јединици оба производа.

<sup>51</sup> Вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 265; Varian, 2014, 531–536.

<sup>52</sup> Gretić, Despot, Posavec, Čičin-Šain, 66, фн. 185.

<sup>53</sup> Вид. фн. 47 и стр. 125 и 126.

„[...] 'удруге', 'удружења', 'братства'. Ријеч је о удружби људи заједничких ставова или занимања (грч. *εταίρια*). У Хелади су таква друштва била аристократског значаја. Дочим су у Картаги биле удруге по обртима, занимањима, али и с важнијом политичком улогом него у Атини.“<sup>54</sup>

Картел је иманентно нестабилна тржишна структура јер сваки члан картела има подстицај да не поштује картелски споразум.<sup>55</sup> Међутим, добро организовани картели могу да трају дужи низ година и да у потпуности спрече улазак нових произвођача на тржиште. На тај начин, они спречавају дисеминацију иновативних техничких решења и успоравају темпо технолошког развоја. Међутим, са становишта произвођача, делује да је формирање картела једини начин посредне заштите проналазака који омогућава присвајање економског профита на дуги рок. Може се претпоставити да је то један од кључних разлога зашто су картели били најзаступљенији облик (фактичке) заштите проналазака током античког периода али и знатно касније, све док поред фактичке није успостављена и правна заштита проналазака. На основу економских последица, може се закључити да основни циљ заштите проналазака путем формирања картела свакако није унапређење технолошког развоја и увећање друштвеног благостања, већ искључиво заштита економских интереса произвођача – чланова картела.

## 1.2. Средњи век

Картелизација тржишта у Европи је достигла врхунац у току средњег века. У том смислу, Пирн (*Pirenne Henri*) је приметио да су:

„Занатске гилде су, под различитим именима, *officium* или *ministerium* на латинском, *metier* или *jurande* на француском, *arte* на италијанском, *ambacht* или *neering* на холандском, *amt*, *innung*, *aunft*, или *handwerk*, на немачком, *craft-gild* или *mistry* на енглеском [...] задовољавале потребу за економском заштитом. Неопходност произвођача да стану један уз другог како би се успешно заштитили од конкуренције новопридошлица [енг. *newcomers*].“<sup>56</sup>

<sup>54</sup> Gretić, Despot, Posavec, Čičin-Šain, 66, фн. 185.

<sup>55</sup> Више о функционисању картела и подстицајима којима су изложени чланови картела вид: Varian, 2014, 531–536; Carlton W. Dennis, Perloff M. Jeffrey, *Modern Industrial Organization*, Pearson Education Internationa, New York, 2000, 122–148; Беговић, Јовановић, Лабус, 2019, 265–269.

<sup>56</sup> Pirenne Henri, *Economic and Social History of Medieval Europe*, Routledge, London, New York, 1937, 177.

Додатно, Норт (*North Douglas*) наводи да су гилде организоване у циљу заштите локалних занатлија и очувања локалних монопола од спољне конкуренције, при чему су често уживале заштиту краљева или регионалних владара.<sup>57</sup> Подразумева се да та заштита није била бесплатна. Као накнаду за милост владара и заштиту, гилде су биле у обавези да плаћају порез и друге врсте дажбина.<sup>58</sup> Еволуцијом посредне заштите проналазака преко картела (или гилди), односно еволуцијом апсолутистичке власти у средњем веку и бољом контролом пословања гилди, идеја о заштити проналазака је временом почела да добија самосталну форму. Уместо поделе профита са другим члановима картела, поједини произвођачи су успевали да издејствују индивидуалне привилегије од владара које се односе на ексклузивну употребу (нових) проналазака.<sup>59</sup> Истовремено, може се претпоставити да је тај корак у еволуцији средњовековног пословања одговарао и владарима, јер се профит од проналазака није делио на већи број произвођача, због чега је владар могао да рачуна на већи износ прихода. Да је присвајање већег економског профита основни мотив владару за доделу привилегија индивидуалним произвођачима, може се видети из правне природе тих привилегија. Тако Марковић примећује да проналазачи у средњем веку нису имали законско право на заштиту проналазака јер је привилегија била: „[...] појединачни правни акт који није почивао на неком општем правном акту (закону), већ је сматран изразом милости владаоца“.<sup>60</sup>

Уз то, услови заштите нису били јасно дефинисани те је било могуће заштитити и она техничка решења која су већ у употреби. Чак и у појединим случајевима када су претпоставке за доделу привилегија биле детаљно дефинисане, као што је случај са Венецијанским декретом из 1474. године, испуњавање тих претпоставки није значило да ће владари издати привилегију.<sup>61</sup> То додатно поткрепљује раније изнету тезу да је идеја о заштити проналазака и технолошком развоју друштва била у другом плану, док су у првом плану били економски интереси владара и држаоца привилегије, која се односи на привредну употребу проналазака.

---

<sup>57</sup> North C. Douglass, *Structure and Change in Economic History*, New York, Norton, 1981, 69–70.

<sup>58</sup> Adams N. John, „History of the Patent System“, објављено у: *Patent Law and Theory: A Handbook of Contemporary Research*, (ур.) Toshiko Takenaka, Edward Elgar Pub, Cheltenham, UK, 2009, 102; Klitzke, Ramon, „Historical Background of the English Patent Law“, *Journal of the Patent Office Society*, Patent and Trademark Office, 41 (9), 1959, 620–621.

<sup>59</sup> Привилегије су у почетку додељиване за одређене производе или вештине, при чему услов новости није био потребан. Познати су случајеви доделе привилегија за штампање књига, што указује на то да данашње патентно и ауторско право имају заједнички корен у различитим врстама привилегија. Вид. Kostylo Joanna, „From Gunpowder to Printin: Common Origine of Copyright and Patent“, објављено у *Privilege and Property: Essays on the History of Copyright*, (ур.) Deazley Ronan, Kretschmer Martin, Bently Lionel, Open Book Publishers, Cambridge, 2010, 22–23.

<sup>60</sup> Вид. Марковић, 1997, 14.

<sup>61</sup> Вид. Menell, et al., 2019, 156–157; Klitzke, 1959, 617–618; Prager Frank, „History of Intellectual Property from 1545 to 1787“, *Journal of the Patent Office Society*, Vol. 26 (11), 1944, 711–760. Франк (1944) наводи да је у Венецији додељен велики број привилегија за које постоје поуздани историјски извори, као што су привилегије за производњу огледала, производњу пумпи за воду, преса за штампање књига и слично. Након што су откривени нови поморски путеви и колонизована Америка, Венеција нагло губи економски значај а предузетници и проналазачи из тих области у значајном броју прелазе у Западну Европу и утичу на прихватање правних транспланата и формирање патентног права.

У средњовековној Енглеској, све привилегије које су се односиле на привредну употребу проналазака сматране су поклоном монарха (и поред тога што је стицалац привилегије морао да плаћа таксу), тако да није било оспоравања привилегија пред судом, нити је патентно право у том периоду развијано на основу привилегија.<sup>62</sup>

Управо је изражена картелизација довела до следећег корака у еволуцији идеје о заштити проналазака. Услед недостатка јасних критеријума за доделу привилегија и неограничених дискреционих овлашћења владара средњовековних градова-држава, читава тржишта су трансформисана у велики број монопола и картела.<sup>63</sup> Привилегије су тако додељиване и за производњу и продају основних животних намирница као што су со и шећер, што је знатно увећало цене производа али и незадовољство локалног становништва.<sup>64</sup> У Енглеској су 1620. године покренути протести због непримерено високих цена основних намирница, након чега је судија и политичар Сир Едвард Кок (Edward Coke) поништио велики број раније одобрених привилегија. Након тога, Кок је израдио први нацрт текста Закона о монополимa (енг. *Statute of Monopolies*), који је званично предложио краљ Џејмс IV (енг. *James Stewart IV of Scotland*), а Парламент га формално усвојио 29. маја 1624. године.<sup>65</sup> Законом о монополимa су сви дотадашњи монополи проглашени незаконитим, осим монопола који су настали додељивањем проналазачких привилегија „првом и правом проналазачу новог проналазакa“, и то у периоду од 14 година од када је привилегија додељена.<sup>66</sup>

Закон о монополимa се углавном не везује за настанак формалног патентног права јер примарно регулише монополе, али свакако представља битну прекретницу у дотадашњем схватању идеје о заштити проналазака. Акцент је био на новости,<sup>67</sup> као

---

<sup>62</sup> Pila, Justine, „The Common Law Invention in its Original Form“, *SSRN Electronic Journal*, 2001, 6–8.

<sup>63</sup> Klitzke 1959, 617–618; Wyndham Hulme, „The History of the Patent System under the Prerogative and at Common Law“, *Law Quarterly Review*, Vol. 46, 1896, 44–46.

<sup>64</sup> Вид. Pila, 2001, 7–9.

<sup>65</sup> Закон о монополимa је познат и под називом „Magna Carta of the Rights of Inventors“ или „Велика повеља права проналазача“. Вид. Fritz Machlup, *An Economic Review of the Patent System, Study of the Subcommittee on Patents, Trademarks and Copyrights of the Committee on Judiciary*, United States Senate, U.S. Government Printing Office, 1958, 3–4.

<sup>66</sup> Одељак 6 Закона о монополимa; Превод одељка 6 гласи: „Прописује се такође, да се ништа што је напред наведено не односи на патенте и привилегије са роком трајања од 14 година или краће, за искључиво коришћење новог поступка или за производњу новог производа у овом краљевству, признате првом и правом проналазачу и проналазачима таквих поступака и производа које други, за време таквих патената и привилегија, не смеју да користе; с тим да они не смеју бити супротни закону нити штетни за државу тако што ће подизати цене робе код куће, или штетити трговини, или уопште бити непогодни. 14 година се има рачунати од датума када су патент или привилегија признати, и они ће имати исто онакво дејство, како би имали да овај закон није донет, и никакво другачије.“ – превод одељка 6 са архаичног енглеског језика је наведен према Марковић, 1997, 17, фн. 45.

<sup>67</sup> Наравно, радило се новости на територији Енглеске, концепт новости у целом свету је развијен знатно касније, у оквиру савременог патентног права. Ипак, тим новим условом је суштински измењен примарни циљ заштите проналазака. Пре доношења Закона о монополимa, примарни циљ (посредне) заштите проналазака се огледао у остваривању економског профита чланова картела

услову за доделу привилегије и заштиту проналазака. Другим речима, оправдано је да потрошачи плаћају увећане цене одређени временски период, али само уколико је проналазач понудио нови производ или поступак, који се до тада није могао наћи на домаћем тржишту. Основни циљ доношења Закона о монополима је био да „охрабри индустрију и подстакне запосленост и привредни раст“<sup>68</sup> а не постизање правде и/или заштита проналазача. Та идеја је касније прихваћена и у другим правним системима и детаљније развијена кроз усвајање закона и стварање формалног патентног права.

На крају, важно је поменути да су у античкој Грчкој и средњем веку проналасци до којих дође запослени припадали послодавцима, односно послодавац је убирао све приходе од пословања а једини циљ фактичке заштите проналазака је био да приходи буду што већи.<sup>69</sup> У том смислу, уколико се посматра искључиво историјски период пре настанка формалних патентних закона, прва постављена хипотеза (којом се тврди да се патентном заштитом проналазака може остварити више различитих циљева) не може бити потврђена најмање из два разлога. Прво, постојала је једино фактичка а не правна заштита и друго, постојао је један циљ коме је та заштита тежила – увећање прихода онога ко привредно користи дати проналазак. Тек у касном средњем веку, након доношења Закона о монополима, назире се и други циљ чијем остварењу тежи заштита проналазака – стварање подстицаја за настанак нових проналазака и самим тим, стварање подстицаја за технолошки и економски развој.

## 2. Развој законске заштите проналазака

Први закони о патентима којима се уређује заштита иновативних проналазака су настали у току XVIII и XIX века. По угледу на принципе који су усвојени у Енглеској, први патентни закон у свету је донет у Америци, након чега су слични закони донети и у европским земљама – Француској, Енглеској, Немачкој и другим. Посматрано у правном смислу, увођењем закона је укинута ранија систем привилегија, смањена су дискрециона овлашћења владара и увећана је правна сигурност. Под претпоставком да монопол може бити користан за друштво у целини, када је у питању заштита нових проналазака, законодавци су одређивали услове и поступак за признање искључивог права на привредну употребу проналазака.

---

и/или индивидуалних држаоца привилегија и владара, док се након Закона о монополима може закључити да се примарни циљ заштите огледа у стварању нових технолошких решења односно у технолошком развоју.

<sup>68</sup> Adams, 2019, 3–4.

<sup>69</sup> Подразумева се да у средњем веку није постојао радни однос у смислу савременог радног права, као правни однос који настаје на основу закљученог уговора о раду. То додатно потврђује изнету тезу јер је подређеност агената који су радили у интересу принципала била изражена у много већој мери у поређењу са односом савремених послодаваца и запослених проналазача.

## 2.1. Америка

Права интелектуалне својине су први пут формално препозната у оквиру Устава САД из 1787. године,<sup>70</sup> у члану 1 којим се успоставља законодавна власт. Као једно од овлашћења Конгреса, у члану 1, став 8, Устав изричито предвиђа да Конгрес САД:

„ [...] унапређује развој науке и корисних вештина признавајући на ограничено време ауторима и проналазачима искључиво право на њихова дела и открића“.

Из цитиране одредбе се може видети да је основна идеја за увођење патентног права у амерички правни систем слична идеји из енглеског Закона о монополима. Искључива права на привредну употребу се признају само уколико се ради о новим технолошким решењима, то јест о решењима која унапређују науку и постојеће стање технике. Три године касније, на основу члана 1 Устава САД, донет је и први Закон о патентима који је прецизније дефинисао услове и поступак за заштиту проналазака. Занимљиво је да је и тај закон садржао идентичне формулације као енглески Закон о монополима – право на заштиту признаје се првом и правом проналазачу, на период од 14 година.<sup>71</sup> При томе, закон је јасно дефинисао проналазак и садржину овлашћења титулара патента. Проналазак је „[...] било која корисна вештина, начин производње, мотор, машина или уређај који претходно нису били познати или коришћени“,<sup>72</sup> док се проналазачу признаје „[...] ексклузивно право и слободу чињења, конструирања, коришћења и продаје [производа у којима је инкорпорисан патентитани проналазак] другима“.<sup>73</sup>

На основу Закона из 1790. године, патент је признаван у управном поступку, у коме су државни органи процењивали да ли је проналазак „[...] довољно користан и важан“.<sup>74</sup> Поступак се покретао тако што је проналазач подносио државном секретару

---

<sup>70</sup> Устав је формално усвојен 21. јуна 1788, када је Њу Хемпшир (енг. *New Hampshire*), девета по реду савезна држава САД, разификовала Уставну конвенцију од 17. септембра 1787. године.

<sup>71</sup> Закон о патентима САД, 1790, поглавље VII, ст. 1. и ст. 5.

<sup>72</sup> *Ibid.*, ст. 4; Вид. *The U.S. Patent System Celebrates 212 Years*, United States Patent and Trademark Office, <https://www.uspto.gov/about-us/news-updates/us-patent-system-celebrates-212-years>, 04.05.2020.

<sup>73</sup> *Ibid.*, поглавље VII, ст. 1.

<sup>74</sup> *Ibid.*, поглавље VII ст. 1; 1793. године је донет нови Закон о патентима у САД, који је по угледу на француско законодавство напустио систем претходног испитивања и увео систем регистрације. Међутим, услед потешкоћа у вези са применом тог система, Законом о патентима из 1836. године је основан Завод за патенте САД и враћен је систем претходног испитивања патентне пријаве. Вид. Марковић, 1997, 18.



„писану спецификацију, која садржи опис [проналаска], уз нацрте и моделе (уколико природа проналаска или открића дозвољава подношење модела)“.<sup>75</sup>

Закон је предвиђао и судску заштиту титулара патента. Наиме, титулар права је могао да покрене спор пред судом, при чему је судска порота одлучивала о евентуалној кривици туженог, док је суд утврђивао накнаду проузроковане штете и казну која се изриче туженом. У случају да порота огласи туженог кривим, суд је могао да наложи туженом да преда титулару патента све предмете у којима је инкорпорисан заштићени проналазак и да надокнади проузроковану штету. Ипак, у случају да титулар патента (тужилац) изгуби спор, морао је да надокнади трошкове поступка туженом.<sup>76</sup>

За разлику од средњег века, када су проналасци штићени посредно, најчешће формирањем картела и нешто касније формирањем монопола на основу владарских привилегија, у Америци је први пут уведено законом признато право на патент. Уз то, на основу одредаба тадашњег Устава и закона, може се закључити да је примарни циљ заштите било унапређење технолошког развоја („развој науке и корисних вештина“), што представља велику промену у односу на заштиту проналазака пре тог периода. У том смислу, већ од краја XVIII века је постало очигледно да се патентном заштитом може истовремено остварити више циљева. У случају САД, примарни циљ патентне заштите је био технолошки развој, док је правна заштита и увећање прихода титулара патента био циљ од секундарног значаја.

С обзиром да су крајем XVIII века индивидуални проналасци били уобичајени и да радни однос и даље није постојао у смислу савременог радног права, јасно је да није могло бити законске заштите која се односи искључиво на проналаске у радном односу. Ипак, обликовање института патентног права, дефинисање циљева патентне заштите и овлашћења титулара (обима патентне заштите), је у великој мери одредило садржину будуће законске заштите проналазака у радном односу, право на патент и привредну употребу тих проналазака.

---

<sup>75</sup> *Ibid.*, поглавље VII, ст. 2; Током три године важења Закона о патентима из 1790. године одобрено је укупно 57 патената. Нема доступних података о садржини тих патената јер су сва документа уништена у великом пожару у Заводу за патенте 1836. године, али је познато да је први патент одобрен 31. јула 1790. године Самјуелу Хопкинсу (*Samuel Hopkins*) за његов проналазак „производња лонаца и бисерног пепела“. О испуњености услова за заштиту проналаска је одлучивао Патентни одбор, који су чинили Томас Џеферсон (*Thomas Jefferson*), државни секретар, Хенри Кнокс (*Henry Knox*), војни секретар и Едмунд Рудолф (*Edmund Randolph*), државни тужилац. Такса за подношење патентне пријаве је одређивана у распону од четири до пет долара, што данас приближно износи од 111,89 до 139,87 долара (израчунато према бази података *Historical Currency Conversions*). Вид. Pasquale J. Federico, „Operation of the Patent Act of 1790“, *Journal of the Patent and Trademark Office Society*, Vol. 85, No. 3, 2003; Bugbee Willis, *Genesis of American Patent and Copyright Law*, Public Affairs Press, Washington, 1967.

<sup>76</sup> Pasquale J. Federico, 2003, 33–34.

## 2.2. Француска

Слично као Енглеска и Француска је била оптерећена системом привилегија и бројним монополама који су одобравани удружењима занатлија и/или појединцима. За разлику од Енглеске и њеног монарха, Луј XVI није дозвољавао рад Националне скупштине, која је формирана 17. јуна 1789. године. Незадовољство становништва је убрзо артикулисано кроз бројне револуционарне активности, да би након тога биле поништене све привилегије које је монарх претходно одобрио.<sup>77</sup>

Вођени добром праксом у Енглеској и САД, већ 1791. године Французи су донели први Закон о патентима у Европи. Основна одлика новог закона је ослањање на идеје природног права, чије језгро су чинили право на живот, право на слободу и право на својину.<sup>78</sup> Већ у преамбули Закона о патентима се наводи:

*„[...] уколико се привредни проналазак не би сматрао својиним проналазача, то би значило напад на биће права човека.“*

У складу са идеолошким опредељењем да се у потпуности напусти претходни систем привилегија, француски закон није предвидео да о признању патента одлучују органи извршне власти, већ је увео такозвани систем регистрације – патент се одмах по подношењу патентне пријаве уписивао у регистар док се о евентуалном оспоравању одлучивало у судском поступку.<sup>79</sup> Ипак, о демократичности новог патентног система Француске, у том периоду, постоје опречна мишљења. Тако Зорина Кан (*Zorina Khan*), поредећи патентне системе у Америци, Француској и Енглеској, наглашава да су „[...] европски системи јасно одражавали њихово порекло у владарским привилегијама и ефективно ограничавали приступ [патентима] само на одабрану класу, што се на крају одразило на њихову конкурентност.“<sup>80</sup> У прилог изнетој тези аутор истиче и поједине недостатке француског Закона о патентима из 1791. године, као што су третман

---

<sup>77</sup> Вид. Nuvolari Alessandro, Michelangelo Vastao, „The Italian Patent System during the Long: Nineteenth Century: From Privileges to Property Rights in a Latecomer Industrializing Country“, (eds.) Gooday Graeme, Steven Wilf, *Patent Cultures Diversity and Harmonization in Historical Perspective* Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2020, 147.

<sup>78</sup> Вид. Марковић, 1997, 17–18; Khan Zorina, *The Democratization of Invention: Patents and Copyright in American Development, 1790-1920*, Cambridge University Press, Cambridge, 2005, 42–44.

<sup>79</sup> Khan, 2005, 43.

<sup>80</sup> *Ibid*, 2005, 29.

странаца и такозвани уводни патент,<sup>81</sup> тајност проналазака<sup>82</sup> и изузетно велики износ таксе за подношење патентне пријаве.<sup>83</sup> Ипак, и поред одређених недостатака, делује неспорно да је први патентни закон у Француској укинуо ранији систем привилегија и да је (осим у случају института уводног патента) као услов за патентну заштиту увео новост проналаска. Доследном применом тог услова долази до реализације основне идеје да монопол може да буде користан за друштво у целини, у случају признавања патента за проналаске који нису обухваћени познатим стањем технике.

Поред ослањања на решења из Енглеске и Америке, француски законодавац је дао велики допринос у развоју патентне заштите јер је другачије дефинисао примарни циљ патентне заштите. Поред технолошког развоја (који се огледа у услови новости), француски законодавац је као циљ патентне заштите одредио и заштиту својине односно права проналазача у складу са теоријом природног права. Тиме је створена правна и идеолошка основа за признање патента, не само проналазачима који су самостално дошли до проналазака, већ и онима који су запослени. Доследна примена Закона о патентима из 1971. године и теорије природног права, подразумева да је проналазач увек тај који има право на патентну заштиту, без обзира на његов радни статус, односно без обзира на чињеницу да ли је запослен или не. Тиме је пред институт патентног права постављен још један важан циљ, поред технолошког развоја и увећања прихода титулара патента – заштита природних права и права својине.<sup>84</sup>

### 2.3 Уједињено Краљевство

Након доношења Закона о монополима, патентно право у УК се у наредних две стотине година развијало кроз судску праксу, радом адвоката и судија, без законских прописа који се односе на заштиту проналазака. Међутим, то не значи да у тој области прописи уопште нису постојали. На пример, познато је да су државни службеници у време владавине краљице Ане захтевали да сваки подносилац патентне пријаве мора

---

<sup>81</sup> Према француском Закону о патентима из 1791. године, могуће је патентирати проналаске за које је већ добијена патентна заштита у другим државама, што је битно одступало од преамбуле закона и начелног става да једино проналазач проналаска има право на патентну заштиту. Нешто касније, новим патентним законом из 1844. године, укинута је категорија уводних патената.

<sup>82</sup> У Француској закон није захтевао објављивање свих детаља у вези заштићеног проналаска као у САД, чиме је нарушена једна од основних функција патентног права која се огледа у дисеминацији нових техничких решења. Та пракса је преузета из времена владарских привилегија, када је успостављено обичајно правило да употреба заштићеног проналаска представља довољно откривање информација о проналаску у јавности. Вид. Frank Prager, "Proposals for the Patent Act of 1790", *Journal of the Patent and Trademark Office Society*, 1954, Vol. 36, No. 3, 157.

<sup>83</sup> У поређењу са Енглеском и Америком, у Француској су таксе за подношење патентне пријаве биле од пет до десет пута веће (између 500 и 1500 тадашњих франака). Регистрационе таксе су драстично умањене тек 1844. године када је донет нови закон о патентима. Вид. Khan Zorina, *Inventing Ideas: Patents, Prizes, and the Knowledge Economy*, Oxford University Press, New York, 2020, 134–135.

<sup>84</sup> Управо је француски Закон о патентима из 1791. године клица данашњег (погрешног) схватања које сва права интелектуалне својине изједначава са класичним правом својине на ствари. Више о том схватању и специфичностима права интелектуалне својине вид. Марковић, 2014, 261–266.

писаним путем да опише природу проналаска и начин примене.<sup>85</sup> Тако, на пример, патентна пријава коју је поднео Џејмс Пакл (*James Puckle*) 1718. године, која је за предмет заштите имала претечу савременог митраљеза, била је прва која је садржала детаљан писани опис заштићеног проналаска. Уз то, познато је и да је патент чувене компаније Аркрајт (енг. *Arkwright*), који се односио на машине за ткање, оглашен ништавим 1785. године због недостатка детаљног описа проналаска у оквиру патентне пријаве.<sup>86</sup>

У XIX веку, постепено се увећавао број формалних затева које су подносиоци патентних пријава морали да испуне. Тако је средином тог века, подносилац патентне пријаве морао да посети седам различитих канцеларија и да добије попис краља, како би регистровао патент.<sup>87</sup> Уз то, увећавале су се и таксе које је подносилац патентне пријаве морао да плати. Може се претпоставити да је у току индустријске револуције (1760-1830) дошло до увећања броја проналазака и њиховог економског значаја, због чега су формиране бројне интересне групе које су се залагале за реформу патентног система. Средином XIX века је постало очигледно да је реформа патентног неопходна, што је, између осталог, истакнуто и на Великој изложби у Лондону 1851. године.<sup>88</sup>

Непуних годину дана након Велике изложбе, у УК је 1852. године усвојен први системски закон у области патентног права – Закон о изменама патентног закона (енг. *Patent Law Amendment Act*). Тај закон је у потпуности реформисао патентни систем који је постојао у УК. Између осталог, на основу Закона је основан Завод за патенте и поједностављене су процедуре за заштиту проналазака патентом. У складу са новим Законом, Завод је захтевао подношење описа проналаска уз пријаву и објављивао је

---

<sup>85</sup> *The 18th century*. The United Kingdom Intellectual Property Office, доступно на: <https://web.archive.org/web/20140422075818/http://www.ipo.gov.uk/types/patent/p-about/p-what-is/p-history/p-history-18century.htm>, 20. август 2020.

<sup>86</sup> *Ibid.* вођењем парнице у вези са патентима Џејмса Вата 1796. године, успостављен је један од важних принципа патентног права. Тада је утврђено да се могу признати патенти и за побољшања познатих техничких решења која су заштићена патентом и да се приликом подношења писане спецификације може навести да се ради о побољшању познатог техничког решења, под условом да то побољшање има засебну практичну примену. Вид. Robinson Eric, „James Watt and the Law of Patents“, *Technology and Culture*, Vol. 13, No. 2, 1972, 129–130.

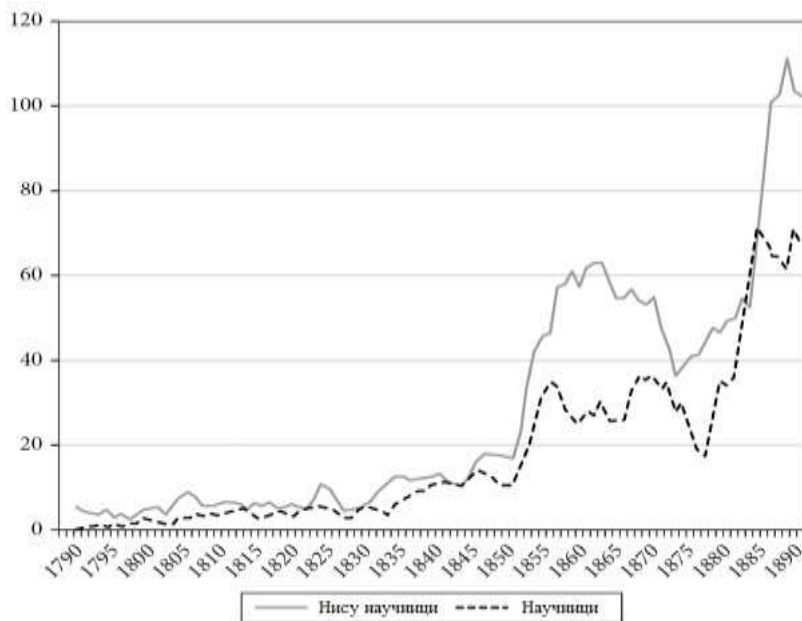
<sup>87</sup> Gunn Wilson, „The History of Patents“, доступно на: <https://www.wilsongunn.com/history/history-patents.html>, 12.04.2021.

<sup>88</sup> Велика изложба (енг. *The Great Exhibition of the Works of Industry of All Nations* или *The Great Exhibition*) је одржана у Хајд парку (енг. *Hyde Park*) у Лондону, од 1. маја до 15. октобра 1851. године. Званични организатори изложбе су били чувени проналазач тог времена Хенри Кол и принц Алберт, муж краљице Викторије. Изложбу су посетиле многе познате личности тог времена, укључујући Чарлса Дарвина, Карла Маркса, Самјуела Колта, Чарлса Дикенса и друге. Том приликом, домаћи проналазачи у УК су искористили значај прве међународне изложбе и изнели своје захтеве за реформу патентног система. Треба поменути да је прва међународна изложба организована по узору на Велику француску националну изложбу која је организована у Паризу неколико година раније (фр. *Exposition des produits de l'industrie française*). Вид. Auerbach Jeffrey, Hoffenberg Peter, *Britain, the Empire, and the World at the Great Exhibition of 1851*, Routledge, 2016, 9–11; Shears Jonathon, *The Great Exhibition, 1851: A Sourcebook*, Manchester University Press, 2017, 9–15.

патентне пријаве без изузетка, што раније није био случај.<sup>89</sup> Додатно, посебни патенти у земљама које чине УК су замењени јединственим патентима који важе на територији целог краљевства, при чему су таксе за подношење пријава и за регистрацију патената битно смањене (приближно, за око три четвртине мање у односу на раније износе).<sup>90</sup> Нешто касније, доношењем Закона о патентима, дизајну и жиговима (енг. *The Patents, Designs, and Trademarks Act*) 1883. године, званично су уведени и службеници који су радили у Заводу и спроводили испитивање патентних пријава.<sup>91</sup> Све наведене измене омогућиле су формирање савременог патентног система УК и у великој мери створиле основу за хармонизацију патентног права на међународном нивоу.

У којој мери су биле значајне реформе патентног система које су уследиле након Велике изложбе, може се видети и на основу броја патената који су регистровани у УК пре и након 1852. године. Број регистрованих проналазака у периоду од 1790. до 1890. године је приказан на графикону број 5.

**Графикон 5 – Регистровани патенти у УК од 1790. до 1890. године**



Извор: Khan Zorina, *Inventing Ideas: Patents, Prizes, and the Knowledge Economy*, Oxford University Press, New York, 2020, 135.<sup>92</sup>

<sup>89</sup> Објављивање патентних пријава можда не звучи као велико достигнуће у развоју патентне заштите проналазака али је свакако веома значајно правило јер омогућава дисеминацију нових технологија и доприноси остварењу једног од најбитнијих циљева патентног права који се огледа у технолошком развоју.

<sup>90</sup> Khan, 2020, 134–135.

<sup>91</sup> Није се испитивало да ли је испуњен услов новости већ само да ли је проналазак довољно описан у патентној пријави, што додатно потврђује значај објављивања патентних пријава.

<sup>92</sup> Ауторка графикона је добила податке о регистрованим патентима на основу извештаја о испитивању патентних пријава (*Reports of the Commissioners of Patents*), при чему је све проналазаче поделила у две категорије, у зависности од тога да ли су имали формално образовање или не.

Раст регистрованих патената се делимично може објаснити обједињавањем два, до 1852. године независна, патентна система – Енглеске и Велса. Ипак, у литератури је неспорно да је основни узрок тог раста успешна патентна реформа, која је учинила да патентни систем буде доступнији а права индустријске својине боље заштићена. У том смислу, као посебно значајна решења се истичу смањење износа регистрационих такса, рационализација администрације и већа дисеминација иновативних техничких решења.<sup>93</sup> Све то је допринело увећању броја патената а самим тим и технолошком и индустријском развоју УК у XIX веку.

Занимљиво је да су десет година након доношења Закона о изменама патентног закона из 1852. године, таксе за регистрацију патената поново почеле да расту.<sup>94</sup> Због тога је новим законом из 1883. године (енг. *Patents, Designs, and Trade Marks Act*) изричито прописано ограничење и смањење износа таксе за 84%, у односу на дан када је тај закон донет, што је на дуг рок утицало на увећање броја регистрованих патената у УК за 141%.<sup>95</sup> Та правилност у промени броја регистрованих патената се може јасно уочити на Графикону број 5.

На основу свих анализираних правних извора у упоредним правим системима и доступне литературе, може се закључити да је патентна заштита проналазака у току XIX века постала доступнија индивидуалним проналазачима и да је примарни циљ патентне заштите проналазака постепено постао технолошки и индустријски развој друштва, док је заштита економских интереса титулара патента постала секундарни циљ.<sup>96</sup> У том смислу, већ на основу правноисторијске анализе, може се потврдити прва постављена хипотеза – патентном заштитом проналазака се може остварити више различитих (економских) циљева истовремено. Међутим, остаје да се утврди како и у којој мери су се ти циљеви мењали са даљим развојем института патентног права и да ли су и у којој мери утицали на признавање права на патентну заштиту проналазака створених у радном односу.

---

<sup>93</sup> *Ibid.*, 134.

<sup>94</sup> *Ibid.*, 134.

<sup>95</sup> Kuegler Alice, „The Responsiveness of Inventing: Evidence from a Patent Fee Reform“, *University College London, Working Paper*, 2020, 1–2.

<sup>96</sup> Језичким тумачењем првих закона о патентима у Европи и Америци, може се закључити да је право на патентну заштиту припадало самосталним проналазачима, без обзира да ли су запослени или не. Међутим, системским тумачењем, узимајући у обзир да је патент по правној природи у почетку био сличан привилегијама (посебно када услов новости проналаска није био јасно дефинисан) и да су износи регистрационих такса били релативно високи (о чему је детаљно писала Khan, 2020, 2005), може се закључити да патентна заштита није била доступна радницима и да је у великој мери била доступна искључиво послодавцима то јест индустријалцима и предузетницима. У сваком случају, доношењем првих патентних закона, неспорно су створени неопходни услови за даљи развој и већу доступност патентне заштите.

Наведени резултати који су постигнути у Америци, Француској и УК, на плану патентне заштите проналазака и технолошког развоја, значајно су утицали на даљи развој и ширење института патентног права у Европи и свету али и на хармонизацију патентног права на међународном нивоу.

#### 2.4. Хармонизација патентног права

Са развојем технологије и глобализацијом тржишта, титулари патента су имали потребу да користе своје проналаске у различитим земљама. Међутим, шареноликост националних патентних законодавстава је представљала велику препреку у трговини са елементом иностраности. Тај проблем је по први пут уочен и успешно решен у УК, када је на основу Закона из 1852. године уведен јединствени патентни систем за целу краљевину, уместо више појединачних патентних система у земљама чланицама УК.<sup>97</sup> Међутим, проблем те врсте је много теже решити на међународном плану јер ниједна од земаља не жели да се одрекне суверенитета у домену патентног права. Због тога се иницијално приступило хармонизацији патентног права,<sup>98</sup> након чега су уследили и покушаји да се поједини аспекти патентног права унификују на међународном нивоу.

Због неспремности земаља да се делимично одрекну суверенитета, не постоји међународно патентно право *per se*, већ постоје међународне конвенције које постају извор националног патентног права оног тренутка када их земље чланице ратификују, односно када усвоје закон о потврђивању дате конвенције.<sup>99</sup> То је основни механизам којим се постиже хармонизација и унификација патентног права на међународном нивоу. Као значајне међународне конвенције које су битно допринеле хармонизацији и унификацији националних правних прописа, посебно се издвајају: Париска конвенција (ПК),<sup>100</sup> Уговор о сарадњи у области патента (УСОП),<sup>101</sup> Конвенција о

---

<sup>97</sup> Између осталог, то је био један од проблема на који су јавно указивали организатори Велике изложбе. Сличан проблем је постојао и на територији данашње Немачке где је постојао већи број патентних система све до 1877. године када је основан јединствени Завод за патенте у Берлину. Вид. Hall Karl, „The Struggle over “the Social Function of Intellectual Work in the Economy of Nations”: Engineers, Patent Law, and Enterprise Inventions in Germany and Their European Significance“, (eds.) Gooday Graeme, Steven Wilf, *Patent Cultures Diversity and Harmonization in Historical Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2020, 202–203; Miyamoto Tomoko, „International Treaties and Patent Law Harmonization“, (ed.) Toshiko Takenaka, *Research Handbook on Patent Law and Theory: Second Edition*, Edward Edgard Publishing, Cheltenham, UK, 24–25.

<sup>98</sup> Вид. Gooday Graeme, Steven Wilf, „Diversity versus Harmonization in Patent History: An Overview“, (eds.) Gooday Graeme, Steven Wilf, *Patent Cultures Diversity and Harmonization in Historical Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2020, 5–6.

<sup>99</sup> Вид. Илић Никола, „Заштита интелектуалне својине на основу међународних инвестиционих споразума“, (ур.) Вујовић Огњен, *Универзално и особено у праву*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2018, 423–443.

<sup>100</sup> Париска конвенција за заштиту индустријске својине од 20. марта 1883. године (енг. Paris Convention for the Protection of Industrial Property).

<sup>101</sup> Уговор о сарадњи у области патента од 19. јуна 1970. године (енг. Patent Cooperation Treaty).

европском патенату (КЕП),<sup>102</sup> Конвенција о патенту заједничког тржишта (КПЗТ),<sup>103</sup> Будимпештански споразум депоновања микроорганизама за потребе патентирања (БС),<sup>104</sup> Споразум о међународној патентној класификацији (СМПК)<sup>105</sup> и Споразум о трговинским аспектима права интелектуалне својине (ТРИПС).<sup>106</sup> Поред наведених конвенција, посебан значај за унификацију патентног права у Европи има и регулатива ЕУ о унитарном патенту. У оквиру конвенција које садрже одредбе о патентној заштити проналазака који су настали у радном односу, те одредбе ће бити посебно размотрене.

*Конвенција за заштиту индустријске својине* је потписана 20. марта 1883. године у Паризу. То је прва значајна конвенција у области права индустријске својине, која је уз измене и допуне и данас на снази.<sup>107</sup> Конвенцијом су успостављени Унија за заштиту индустријске својине, као и неколико основних начела која су имала значај за даљи развој патентног права. Међу основним начелима се посебно издвајају начело националног третмана и начело минималних права. Начело националног третмана је дефинисано члановима 2 и 3 ПК и према том начелу, свака држава чланица Уније има обавезу да држављанима других чланица, или онима који имају пребивалиште у некој од тих држава, омогући иста права у вези заштите индустријске својине као и домаћим држављанима.<sup>108</sup> Међутим, то начело не успоставља било какве гаранције у погледу садржине тих права,<sup>109</sup> због чега је било неопходно успоставити и начело минималних права. Тако је, између осталог, чланом 4 ПК уведено право међународног првенства. Наиме, поступак подношења патентне пријаве у више земаља подразумева превођење

---

<sup>102</sup> Конвенција о издавању европских патената, од 5. октобра 1973. године (енг. Convention on the Grant of European Patents; European Patent Convention).

<sup>103</sup> Конвенција о европском патенту заједничког тржишта од 15. децембра 1975. године (енг. Convention for the European Patent for the Common Market).

<sup>104</sup> Будимпештански споразум о међународном признању депоновања микроорганизама за потребе патентирања од 28. априла 1977. године (енг. The Budapest Treaty on the International Recognition of the Deposit of Microorganisms for the Purposes of Patent Procedure).

<sup>105</sup> Стразбуршки споразум о међународној патентној класификацији, од 24. марта 1971. године (енг. The Strasbourg Agreement Concerning the International Patent Classification).

<sup>106</sup> Споразум о трговинским аспектима права интелектуалне својине, на снази од 1. јануара 1995. године (енг. The Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights ).

<sup>107</sup> Иницијално је Париску конвенцију потписало једанаест земаља: Белгија, Бразил, Гватемала, Ел Салвадор, Италија, Краљевина Србија, Португалија, Француска, Холандија, Шпанија и Швајцарска. Конвенција је ревидирана 1900. године у Бриселу, 1911. године у Вашингтону, 1925. године у Хагу, 1934. године у Лондону, 1958. године у Лисабону и 1967. године у Стокхолму. Закључно са 2019. годином, Конвенција има 177 земаља потписница. Вид. Sam Ricketson, *The Paris Convention for the Protection of Industrial Property*, Oxford University Press, Oxford, 2015.

<sup>108</sup> Вид. Galvez-Behar Gabriel, „The 1883 Paris Convention and the Impossible Unification of Industrial Property“, (eds.) Gooday Graeme, Steven Wilf, *Patent Cultures Diversity and Harmonization in Historical Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2020, 66–67.

<sup>109</sup> „Држава А нема никакве гаранције да ће њени држављани уживати у држави Б иста она права која држава А признаје држављанима државе Б. Наиме, ако су садржина и ниво заштите индустријске својине у држави Б на знатно нижем нивоу од оних у држави А, држава Б нема обавезу да држављане државе А третира боље од својих држављана.“ Bogsh Arpad, „The First Hundred Years of the Paris Convention for the Protection of Industrial Property“, *Industrial Property*, July/August, 1983, 179; Наведено према Марковић, 1997, 41.



пријаве на више различитих језика и испуњавање бројних формалности које се могу разликовати од земље до земље. Након што патентира проналазак у својој земљи, проналазач често мора да припрема подношење патентних пријава у другим земљама неколико месеци. Тај временски период може бити кључан за испуњеност услова новости проналаска, јер би проналазачи у другим земљама, који су самостално дошли до проналаска, могли да пријаве за заштиту исти или сличан проналазак. Тај проблем је успешно решен тако што ПК у члану 4 предвиђа правну фикцију – на основу поднете патентне пријаве у једној од земаља чланица Уније, подносилац има право да у року од 12 месеци од дана подношења те пријаве, поднесе пријаву у било којој другој земљи чланици, с тим да се узима као да је накнадна пријава поднета у исто време као и прва пријава. Уз то, на испуњеност услова новости не може утицати ниједна пријава проналаска која је поднета након подношења иницијалне пријаве (дан првенства).<sup>110</sup> Сличан проблем у вези са испуњавањем услова новости за проналазаче су стварале и изложбе. Ниме, проналазачи нису имали подстицај да на домаћим и међународним изложбама излажу производе у којима су инкорпорисани нови проналасци јер када дати проналазак постане део јавног домена, више не испуњава услов новости и није подобан да буде предмет патентне заштите. Чланом 11 ПК је прописана обавеза за све државе чланице Уније да омогуће патентну заштиту проналазака који су претходно изложени на изложбама. У упоредном праву се та заштита омогућава на основу периода поштеде (енг. *grace period*) или на основу права изложбеног првенства. У оба случаја се примењује сличан механизам као код права међународног првенства, с тим што ПК изричито забрањује сабирање засебних рокова по основу међународног и изложбеног првенства.<sup>111</sup>

ПК неспорно представља велики корак напред када су у питању хармонизација патентног права и успостављање минималних стандарда заштите.<sup>112</sup> Ипак Конвенција је суштински потврдила сувереност земаља чланица у домену патентног права чланом 4 који предвиђа независност патената признатих у различитим земљама чланицама Уније. Тако је могуће да један исти проналазак у једној земљи чланици испуњава све услове за патентну заштиту а у другој не, или да у једној буде оглашен ништавим а у другој не и сл. То важи и у случају када је за исти проналазак поднета патентна пријава у другој земљи чланици по основу права међународног или изложбеног првенства.<sup>113</sup> Проблем је делимично решен конвенцијама чије усвајање је уследило након ПК.

*Уговор о сарадњи у области патента* је закључен на конференцији која је одржана у Вашингтону 1970. године и представља посебан међународни споразум у

---

<sup>110</sup> Чл. 4 ПК.

<sup>111</sup> Чл. 11 ПК.

<sup>112</sup> Поред поменутих, успостављени су и други минимални стандарди. Вид. Galvez-Behar Gabriel, 2020; Botoy Elangi Ituku, „From the Paris Convention to the Trips Agreement: A One-Hundred-and-Twelve-Year Transitional Period for the Industrialized Countries“, *The Journal of World Intellectual Property*, Vol. 7, No. 1, 2004, 115–130.

<sup>113</sup> Чл. 4 ПК.

смислу члана 19 ПК.<sup>114</sup> УСОП је настао из практичне потребе да се проналазачима (додатно) олакша заштита проналазака у већем броју земаља. Наиме, поменуто право међународног првенства и рок од 12 месеци нису били довољни за подношење пријава и испуњавање формалности у великом броју земаља. Због тога је поступак подношења патентне пријаве, односно поступак патентне заштите проналазака у више земаља, подељен у две фазе – међународну и националну. Током прве фазе, патентна пријава се подноси прописаном заводу примаоцу у складу са чланом 10 УСОП, при чему подносилац мора имати држављанство или пребиваиште у некој од држава чланица УСОП.<sup>115</sup> У тој пријави подносилац назначује земље у којима жели патентну заштиту, након чега завод проверава формалну уредност и признаје тој међународној пријави датум подношења. Према члану 11 УСОП, тај чин признавања има правно дејство као да је подносилац истовремено поднео уредне националне пријаве у свим назначеним земљама. Након тога, национални заводи су дужни да у наредних двадесет месеци сачекају окончање међународне фазе.<sup>116</sup> У том периоду, орган за међународни решерш (претраживање) то јест надлежни патентни завод, сачињава извештај о релевантном стању технике за оцену испуњености законских услова за патентирање и објављује међународну патентну пријаву. На крају међународне фазе поступка, Међународни биро за земље чланице УСОП доставља патентним заводима свих назначених земаља објављену међународну пријаву и извештај о претраживању. У том тренутку почиње национална фаза поступка, у којој заводи у назначеним земљама, узимајући у обзир достављени међународни извештај о претраживању, доносе суверене одлуке о додели патента у конкретном случају.<sup>117</sup> Цео поступак који је само укратко описан, у великој мери је олакшао патентну заштиту проналазака у више земаља, како посносиоцима патентних пријава, тако и заводима који те пријаве испитују. Са једне стране, лице које подноси пријаву не мора да подноси велики број пријава већ само једну и плаћање свих такси пред националним заводима се одлаже до окончања међународне фазе, када и сам подносилац пријаве (на основу извештаја о претраживању) може боље да процени да ли жели да настави поступак пред националним заводима или не. Са друге стране, национални заводи остварују уштеде у времену и новцу јер могу да се ослоне на међународни извештај о претраживању, при чему и даље задржавају суверено право да одлуче да ли дати проналазак испуњава услове за патентну заштиту или не.

Примарни циљ УСОП је поједностављење процедуре за подношење патентних пријава у већем броју земаља. Међутим, УСОП је посредно утицао и на хармонизацију и унификацију патентног права. То се, пре свега, огледа у условима патентне заштите који су прописани чланом 33 и на основу којих се саставља међународни извештај о претраживању, али и у члану 27 који забрањује земљама чланицама да уводе додатне

---

<sup>114</sup> Заључно са 2019. годином, УСОП је ратификован у 153 земље, међу којима је и десет земаља које су посебно издвојене у овом раду: Кина, САД, Јапан, Јужна Кореја, Уједињено Краљевство, Немачка, Француска, Италија, Хрватска и Србија.

<sup>115</sup> Чл 9 УСОП.

<sup>116</sup> Чл. 22 и 23.

<sup>117</sup> Марковић, 1997, 46–47; Вид. Flanagan Eugene, „The Patent Cooperation Treaty: Effects on Domestic and Foreign Patent Practice“, *The International Lawyer*, Vol. 13, No. 1, 1979, 141–153.

услове који би се односили на форму међународне пријаве, осим услова које предвиђа УСОП.<sup>118</sup>

*Конвенција о издавању европских патената* је закључена 1973. године у Минхену, као посебан регионални споразум у смислу члана 19 ПК.<sup>119</sup> Основни циљ КЕП је да омогући једноставнију и бржу процедуру заштите проналазака у европским земљама које су чланице конвенције. Све одредбе КЕП се могу поделити у три основне целине: 1) одредбе којима се установљава Европска патентна организација (ЕПО), 2) одредбе којима се уређују материјалноправни услови патенте заштите и 3) одредбе којима се уређује поступак патентне заштите проналазака.<sup>120</sup> Поступак за признавање европских патената води се пред ЕПО, чији су органи Европски завод за патенте (ЕЗП) и Управни савет. Док Управни савет има управљачку и контролну функцију,<sup>121</sup> ЕЗП је орган ЕПО који је надлежан за поступање по поднетим пријавама за европски патент, укључујући претарживање стања технике ради утврђивања да ли су испуњени услови за патентну заштиту, доношење одлуке о признању европског патента и одлучивање у жалбеном поступку по приговору на одлуку о признању патента.<sup>122</sup> Приликом пријема европских патентних пријава и одлучивања, ЕЗП примењује материјално право успостављено одредбама КЕП.<sup>123</sup> У основи, то материјално право на јединствен начин уређује различите аспекте патентне заштите проналазака, од тренутка подношења европске патентне пријаве до тренутка када ЕЗП донесе одлуку о признању патента. Након одлуке о признању, европски патент почиње да производи правна дејства у свим чланицама КЕП које је подносилац навео у патентној пријави, с тим да даља правна судбина патента у свакој од земаља чланица зависи од националних прописа. На пример, након признања европског патента у две земље чланице КЕП, могуће је да у једној земљи (на основу њених националних прописа) патент престане да производи правна дејства, док је у другој земљи и даље валидан. Суштински посматрано, КЕП представља корак даље у односу на УСОП и ПК јер омогућава да се читав поступак признања патента (подношење пријаве, испитивање, доношење одлуке о признању патента и поступак по жалби) спроводи пред једним надлежним органом – ЕЗП. При томе, слично као и УСОП, КЕП оставља свим земљама чланицама суверено право да

---

<sup>118</sup> Марковић, 1997, 48.

<sup>119</sup> КЕП закључно са 2019. годином има 38 земаља чланица, међу којима су Уједињено Краљевство, Француска, Немачка, Италија, Хрватска и Србија; Више о настанку и усвајању КЕП, вид. Nicolai R. Thomas, „The European Patent Convention: A Theoretical and Practical Look at International Legislation“, *The International Lawyer*, Vol. 5, No. 1, 1971, 135–164; Singleton Jeffrey, „Convention on the Grant of European Patents (European Patent Convention) and Convention for the European Patent for the Common Market (Community Patent Convention)“, *The International Lawyer*, Vol. 13, No. 1, 1979, 119–140.

<sup>120</sup> Поред наведених целина, саставни део КЕП чине и Правилник о спровођењу КЕП, Протокол о признању, Протокол о повластицама и имунитетима, Протокол о централизацији и Протокол о тумачењу члана 69. Више о томе вид. Марковић, 1997, 53–54.

<sup>121</sup> Вид. КЕП, чл. 4 и 5.

<sup>122</sup> Марковић, 1997, 50.

<sup>123</sup> Предмет патентне заштите (чл. 52 и 53 КЕП), услови патентабилности проналаска (чл. 54 до чл. 57), лица која имају право на европски патент (чл. 59 до чл. 61), правна дејства европске пријаве и европског патента (чл. 64. до чл. 47), дужина трајања европског патента (чл. 63) и утицај европског патента на националне правне системе (чл. 68 до чл. 70).

одлучују о (даљој) правној судбини патената на својој територији.<sup>124</sup> Уз то, КЕП је усаглашен са УСОП у погледу временских рокова и формалних захтева који се односе на патентну пријаву, при чему подносилац пријаве за европски патент може да се позове на право међународног првенства на основу УСОП и *vice versa*. КЕП предвиђа и да ЕЗП може да буде завод прималац и да спроводи претходно испитивање пријава које су поднете на основу УОСП. Уз то, КЕП антиципира даљи развој патентног права на међународном нивоу и чланом 142 предвиђа могућност успостављања ближе сарадње између земаља чланица и признање унитарног патента. На основу наведеног, делује неспорно да је КЕП битно допринео хармонизацији и даљем развоју патентног права у Европи.

*Конвенција о патенту заједничког тржишта* је закључена у складу са чланом 142 КЕП, 1975. године у Луксембургу.<sup>125</sup> Европске интеграције и стварање заједничког тржишта су подстакле хармонизацију националних патентних права земаља чланица Европске економске заједнице, односно Европске уније. КПЗТ у основи користи тела и органе који су основани на основу КЕП, али истовремено прописује наднационална правила у погледу садржине, ограничења, одржавања и престанка јединственог европског патента заједничког тржишта. Ипак, у раној фази европских интеграција, земље и даље нису биле спремне на одрицање од свог суверенитета у домену патентног права, због чега та конвенција није ратификована у довољном броју земаља и никада није ступила на правну снагу.<sup>126</sup> И поред тога што није ступила на правну снагу, КЗПТ је први велики корак у правцу унификације патентног права у Европи и идејна основа за касније усвајање ЕУ регулативе о унитарном патенту.

*Будимпештански споразум о међународном признању депоновања микро-организама за потребе поступка патентирања* је усвојен 1977. године, у циљу решавања специфичног техничког проблема који се везује за патентну заштиту живе

---

<sup>124</sup> У односу на тај фундаментални принцип, постоји пет случајева када одредбе КЕП задржавају примат у односу на национално патентно право: европски патент мора трајати 20 година од подношења пријаве (чл. 63), земље чланице морају код европског патента за производни поступак признати заштиту и за производе који су непосредно добијени у том поступку (чл.64), поништај европског патента на основу поднетог приговора има *ex tunc* правно дејство у свим земљама чланицама (чл. 68), тумачење патентних захтева и обима патентне заштите се мора вршити у складу са чл. 69 КЕП, земље чланице не могу прописати другачије (додатне) разлоге за поништај европског патента осим оних који су предвиђени конвенцијом (чл.138).

<sup>125</sup> КПЗТ представља део процеса стварања унитарног патента и патентног суда у Европи. Тај процес је започет још 1950. године, када је на основу Лонгчамбиновог предлога (енг. *Longchambon Proposal*), 1963. године у Стразбуру, донета прва међународна конвенција о унификацији појединих аспеката патентног права. Више о томе, вид. Wadlow Christopher, „Strasbourg, the Forgotten Patent Convention, and the Origins of the European Patents Jurisdiction“, *International Review of Intellectual Property and Competition Law*, Vol. 41, No. 2, 2010, 123–149.

<sup>126</sup> Очекивало се да ће конвенција ступити на снагу 1980. или 1981. године (Singleton, 1979, 121) међутим, до тога није дошло из више разлога. Вид. Pila Justine, Christopher Wadlow, *The Unitary EU Patent System*, Hart Publishing, Oxford, UK, 2015, 33–35.

материје у већем броју земаља.<sup>127</sup> Наиме, свака патентна пријава мора да садржи опис проналаска а у случају микроорганизама опис подразумева и достављање узорка (како би стручњак из техничке области у којој је проналазак, могао поново да спроведе исти поступак и тако утврди испуњеност услова за патенту заштиту). Достављање узорака у одговарајуће институције у већем броју земаља би у значајној мери закомпликовало и поскупело поступак патентирања. Због тога су земље чланице БС формирале Унију за међународно признање депозита микроорганизама за потребе поступка патентирања. У основи, БС омогућава подносиоцу пријаве да депонује микроорганизме у надлежној установи једне од земаља чланица Уније, након чега се поступак депоновања признаје и у свим другим земљама чланицама.<sup>128</sup> На тај начин, БС је допринео даљем развоју и хармонизацији патентног права у Европи и свету. За подносиоце патентних пријава и за патентне заводе поступак патентирања микроорганизама је постао јефтинији и што је најважније, технички је неупоредиво једноставније патентирати проналаске који за предмет заштите имају микроорганизме, у већем броју земаља, након усвајања БС.

*Споразум о међународној патентној класификацији* је закључен 1971. године у Стразбуру.<sup>129</sup> Циљ тог споразума је превазилажење кључних техничких проблема у вези поступка патентне заштите у већем броју земаља. Наиме, национални патентни заводи примају велики број пријава које су праћене обимном документацијом, због чега испитивање испуњености услова за признање патента није једноставан посао. Када се томе дода међународни елемент, односно патентна заштита у више земаља, јасно је да патентни заводи морају да имају, барем у одређеној мери, стандардизоване процедуре и формалне захтеве. Један од најбитнијих аспеката те стандардизације је подела технике на различите групе и подгрупе, како би свим националним заводима била олакшана претрага познатог стања технике. На тај начин се умањују трошкови испитивања патентне пријаве и поједностављује сарадња између националних завода, чиме се смањују и трошкови патентирања у већем броју земаља.

*Споразум о трговинским аспектима права интелектуалне својине* је анекс Уговора о оснивању Светске трговинске организације (СТО) и обавезан је за све земље чланице те организације.<sup>130</sup> ТРИПС прописује обавезу за све земље чланице СТО да поштују кључне одредбе ПК и других међународних конвенција у области патентног

---

<sup>127</sup> БС закључно са 2019. годином је ратификован у 82. земље, међу којима су свих десет земаља које су у фокусу овог истраживања. Вид. Bousfield Ivan, *Guide to the Deposit of Microorganisms under the Budapest Treaty*, World Intellectual Property Organization, Geneva, 2016, 7.

<sup>128</sup> Вид. чл. 3 и чл. 6 до 8 БС.

<sup>129</sup> СМПК је ступио на правну снагу 1975. године и закључно са 2019. годином има 62 земље потписнице. Активности у вези усвајања јединствене класификације су започете и пре потписивања споразума – још 1954. године, када је потписана Европска конвенција о међународној патентној класификацији.

<sup>130</sup> ТРИПС је закључен у оквиру Уругвајске рунде преговора о оснивању СТО, која је трајала од 1986 до 1994. године. Од његовог ступања на снагу до данас је изражена подела између развијених и мање развијених земаља, које немају исте ставове у погледу примене тог споразума. Вид. Yi-chong Xu, „Last chance? Multilateralism, TRIPS and developing countries“, (eds.) Malbon Justin, Charles Lawson, *Interpreting and Implementing the Trips Agreement: Is It Fair?*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2008.

права, чиме је у великој мери допринео посредном територијалном ширењу правних дејстава тих конвенција и даљој унификацији патентног права у свету.<sup>131</sup> Поред тога, ТРИПС је веома значајан јер је у патентно право на међународном нивоу увео начело које је карактеристично за трговинске уговоре – начело најповлашћеније нације. У складу са тим начелом, уколико земаља чланица ТРИПС обезбеди другој земљи (без обзира да ли је чланица) повластице у области права интелектуалне својине, у обавези је да идентичне повластице омогући и другим земљама чланицама.<sup>132</sup> На тај начин је формирана својеврсна спирала,<sup>133</sup> која води даљем увећању степена патентне заштите на међународном нивоу. Између осталог, ТРИПС је прописао и обавезе за све чланице да омогуће транслативни и конститутивни промет патента,<sup>134</sup> да институт принудне лиценце примењују једино у случајевима који су предвиђени тим споразумом,<sup>135</sup> и да обезбеде судску контролу законитости одлука о поништају патента.<sup>136</sup>

Као и у случају трајања патента (20 година од када је поднета патентна пријава), ТРИПС углавном садржи решења која су већ садржана у ПК и КЕП. Највећи допринос тог трговинског споразума се огледа у третману најповлашћеније нације и у повећању броја земаља које су прихватиле раније успостављене стандарде патентне заштите. То је омогућило даљу хармонизацију и унификацију патентног права, али је допринело и развоју критика патентног права које углавном негирају инсистирање на трговинским аспектима права интелектуалне својине и потенцирају различит значај који патентно право може да има у развијеним и мање развијеним земљама.

*ЕУ регулатива о унитарном патенту*<sup>137</sup> потенцијално представља највећи домет у поступку унификације патентног права у Европи и поред значајних проблема који се везују за процес усвајања Споразума о оснивању суда за унитарни патент.<sup>138</sup> Наиме, неколико земаља чланица ЕУ је на основу Уговора о оснивању ЕУ и КЕП покренуло посебан поступак ближе сарадње и предложило усвајање Споразума о

---

<sup>131</sup> ТРИПС прописује идентичне материјалноправне услове за патентну заштиту проналазака као КЕП. Садржина патента обухвата овлашћења титулара да спречи друге да производе, користе, нуде, увозе и стављају у промет производе у којима је материјализован патентирани проналазак; да примењују поступак у коме је материјализован патентирани проналазак као и да користе у привредне сврхе производе који су добијени непосредном применом тог поступка. Вид. ТРИПС, чл. 27–28.

<sup>132</sup> ТРИПС, чл 4.

<sup>133</sup> Марковић, 2014, 279–281; Марковић Слободан, Душан Поповић, *Право интелектуалне својине*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2018, 349–350.

<sup>134</sup> ТРИПС, чл. 28.

<sup>135</sup> *Ibid.*, чл.37.

<sup>136</sup> *Ibid.*, чл. 32

<sup>137</sup> Regulation (EU) No 1257/2012 of the European Parliament and of the Council of 17 December 2012 implementing enhanced cooperation in the area of the creation of unitary patent protection; Доступно на: <https://eur-lex.europa.eu>, 15.08.2020.

<sup>138</sup> Вид. Victor Rodriguez, „Constructing a Unitary Title Regime for the European Patent System“, *Journal of Intellectual Property Law and Practice*, 2011, Vol. 6, No. 8, 574–580.

оснивању суда за унитарни патент. Крајња намера земаља чланица је унификација патентног права на нивоу ЕУ и стварање унитарног патента, за који би се подносила једна пријава и који би производио дејства у свим земљама чланицама ЕУ. Међутим, од самог почетка није постојала сагласност свих земаља чланица ЕУ, што је дошло до изражаја и приликом усвајања Споразума о оснивању суда за унитарни патент. Закључно са 2019. годином, тај споразум је ратификовало шеснаест земаља чланица, међу којима је и УК, која је у међувремену напустила ЕУ. Уз то, уставни суд у Немачкој је 13. фебруара 2020. усвојио поднету жалбу на приступање Споразуму о оснивању суда за унитарни патент, због чега је поступак ратификације у тој земљи суспендован до даљњег.<sup>139</sup> Поред тога, има и земаља чланица ЕУ које су изричито одбиле да узму учешће у раду на регулативи о унитарном патенту и које нису желеле да учествују у поступку ближе сарадње, као што су Шпанија и Италија.<sup>140</sup> Идеја о унитарном патенту и даље није заживела и њена будућа имплементација је неизвесна, али посматрајући историсјки развој патентног права у ширем контексту, чини се да то није први пут да идеје о хармонизацији и унификацији наилазе на снажан отпор.

*Протиси о проналасцима у радном односу* и даље нису потпуно хармонизовани на територији ЕУ. Европска комисија је још 1997. године констатовала да: „Разлике између националних прописа у погледу патентне заштите проналазака створених у радном односу имају утицај на слободу пружања услуга на јединственом тржишту и на услове конкуренције“.<sup>141</sup> Међутим, две године касније, Европска комисија је изнела став да: „не намерава да предузима иницијативе у тој области, јер би питања патентне заштите проналазака који су створени у радном односу требало примарно уредити на националном нивоу.“<sup>142</sup> Став Европске комисије је у складу са чланом 60 (1) КЕП који прописује да ће право на европски патент, у случају проналазака у радном односу, бити признато у складу са прописима земље у којој запослени претежно обавља своју делатност.<sup>143</sup> У случају да није могуће утврдити која је то земља, супсидијарна тачка везивања при одређивању меродавног права је земља на чијој територији се налази предузеће послодавца.<sup>144</sup> При томе, КЕП не садржи дефиницију „претежног обављања делатности запосленог“ а у случају да тај правни стандард није могуће применити, није извесно ни да ли би „предузеће послодавца“ требало тумачити као регистровано седиште послодавца или као место филијале односно место ћерке компаније у којој је проналазач запослен. При томе, могло би бити спорно и ко је послодавац уколико је проналазач радно ангажован од стране више различитих компанија. Имајући у виду

---

<sup>139</sup> Пресуда је доступна на: [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2020/02/rs20200213\\_2bvt073917.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2020/02/rs20200213_2bvt073917.html), 10.09.2020.

<sup>140</sup> Формални разлог због кога су Шпанија и Италија иницијално одбиле да учествују у поступку ближе сарадње односио се на употребу званичног језика, који није подразумевао шпански и италијански језик.

<sup>141</sup> Promoting innovation through patents: Green Paper on the Community patent and the patent system in Europe, *European Commission*, 1997, 18.

<sup>142</sup> Promoting innovation through patents: The Follow-Up to the Green Paper on the Community patent and the patent system in Europe, *European Commission*, 1999, 14.

<sup>143</sup> КЕП, чл. 60 (1).

<sup>144</sup> *Ibid.*

да је у земљама чланицама КЕП право на патентну заштиту проналазака створених у радном односу признато послодавцима (под различитим условима), делује да постоји мала вероватноћа за настанак спора на релацији послодавац – запослени. Међутим, могућ је настанак спорних ситуација у случајевима када послодавци из различитих земаља претендују на исти проналазак.<sup>145</sup> У том случају, ЕЗП је надежан за тумачење члана 60 (1) КЕП и примену материјалног права, док незадовољним послодавцима остаје право на редовни жалбени поступак у складу са чланом 21 КЕП. Уколико би одлука ЕЗП постала правоснажна, незадовољни послодавци би могли да захтевају и оглашавање ништавим европског патента у својим земљама у складу са чланом 138 (е) КЕП на основу тога што титулар европског патента није имао право на патент у смислу члана 60 (1) КЕП.

Прописивање посебног разлога за оглашавање ништавим европског патента, у члану 138 (е) КЕП, који се односи искључиво на проналаске у радном односу, додатно потврђује став земаља потписница КЕП да желе да задрже своју сувереност када је у питању признавање патентне заштите за проналаске створене у радном односу. Због тога и данас постоје битне разлике у погледу патентне заштите проналазака у радном односу у земљама чланицама КЕП али и у патентним системима ван Европе.<sup>146</sup>

Имајући у виду историјски развој и хармонизацију патентног права на светском и европском нивоу, може се закључити да је у току XIX и XX века постигнут велики напредак у погледу услова и поступка патентне заштите у различитим националним патентним системима. Међутим, делује да је патентна заштита проналазака створених у радном односу само посредно унапређена кроз поступак хармонизације. Осим КЕП, међународни споразуми и конвенције не уређују непосредно питања у вези патентне заштите проналазака створених у радном односу. Захваљујући досадашњем поступку хармонизације, разлике у погледу општих услова за патентну заштиту проналазака су углавном незнатне. Скоро сви развијени патентни системи у свету прописују сличне опште услове патентне заштите, који се огледају у условима новости, иновативности и привредне примењивости проналазака, уз одређене разлике које постоје у тумачењу и примени тих услова. Међутим, када је у питању заштита проналазака створених у радном односу, хетерогеност правних решења је много израженија, посебно када су у питању дефиниције различитих категорија проналазака који су створени у радном односу и овлашћења послодаваца односно проналазача у односу на дати проналазак. Имајући у виду да проналасци створени у радном односу све више добијају на значају

---

<sup>145</sup> Према извештају WIPO, сарадња истраживача из различитих земаља у последњих двадесет година бележи константан раст. Вид. *The Geography of Innovation: Local Hotspots, Global Networks, World Intellectual Property Report 2019*, World Intellectual Property Organisation, 2019, 43.

<sup>146</sup> Вид. нпр. Wolk Sanna, „Remuneration of Employee Inventors - Is There a Common European Ground? A Comparison of National Laws on Compensation of Inventors in Germany, France, Spain, Sweden and the United Kingdom“, *International Review of Intellectual Property and Competition Law*, Vol. 42, 3/2011, 272–298 (296); Toshiyuki Kono (ed.), *Intellectual Property and Private International Law: Comparative Perspectives*, Hart Publishing, 2012, 347–423; Миладиновић Зоран, „Правни режим интелектуалних добара створених у радном односу“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2012, 233–247.



у условима инкременталног технолошког развоја, недостатак хармонизације на том плану би могао да угрози постигнути ниво хармонизације у погледу општих услова патентне заштите.

Како би се створили бољи подстицаје за улагања у истраживање и технолошки развој на глобалном нивоу, свакако би требало хармонизовати прописе који се односе на патентну заштиту проналазака у радном односу. Наравно, оптимално решење би била унификација тих правних правила али имајући у виду досадашњи историјски развој и поступак хармонизације патентног права, делује да оптимално решење није могуће остварити, барем не у блиској будућности. У сваком случају, први корак на том путу је анализа различитих националних решења, која се односе на патентну заштиту проналазака у радном односу, њихово упоређивање и издвајање оних решења која су најбоља то јест економски најефикаснија, која би могла да послуже као полазна основа у даљем поступку хармонизације и унификације патентног права и патентне заштите проналазака у радном односу.

Пре детаљнијег разматрања решења у оквиру националних патентних система, потребно је указати и на чињеницу да се поступак хармонизације патентног права увек одвијао уз одређени отпор. Не само услед наведеног разлога да државе не желе да се одрекну суверености у домену патентног права, већ и због фундаменталних критика и приговора који се упућују институту патентне заштите проналазака (у радном односу). Због тога је потребно размотрити те критике и приговоре, пре детаљнијег разматрања заштите проналазака у радном односу у оквиру различитих националних система.

## 2.5. Критике патентне заштите проналазака

Током историјског развоја, институт патентне заштите је трпео бројне критике, од којих су многе заступљене и данас. Оне су се често мењале са променом друштвених околности (посебно у периоду криза у односу на периоде економског напретка) али су свакако допринеле обликовању различитих циљева који се теже остварити патентном заштитом и дефинисању садржине патента. Самим тим, критике патентне заштите су утицале на процес хармонизације патентног права и на дефинисање патентне заштите проналазака у радном односу.

Као што је већ поменуто, монополи и непромерно високе цене производа су били узрок немира и побуна током XVIII века, што је у УК имало за резултат доношење Закона о монополима а у Француској револуцију. На крилима тих промена, у току XIX века, у складу са начелима покрета слободне трговине (енг. *free-trade movement*), у европским земљама су развијени снажни покрети против патентног права.<sup>147</sup> Тако је у УК у неколико наврата пред парламентом испитиван значај патентног система (1851–

---

<sup>147</sup> Вид. Machlup Fritz, Edith Penrose, „The Patent Controversy in the 19th Century“, *The Journal of Economic History*, Vol. X (1950), 1–29.

52, 1862–65 и 1869–72. године), при чему су поједине изјаве и сведочења били толико штетни по репутацију патентног система да су власти разматрале његово укидање.<sup>148</sup> Под притиском критика, уведен је институт принудне лиценце а временом је сужаван и предмет патентне заштите, односно мењана је дефиниција проналазака тако да не укључује техничка решења која су већ позната или која су општа и немају практичну примену. У истом периоду, у Немачкој су бројна удружења трговаца јавно захтевала укидање патентног права, након чега је и канцелар Бизмарк (*Otto von Bismarck*) изнео примедбе у вези начелâ патентног система.<sup>149</sup> Ипак, покрет против патентног права је највише узео маха у Холандији, где су аболиционисти освојили већину у парламенту 1869. године, након чега је патентно право у тој земљи укинато.<sup>150</sup>

Покрети против патентног права, који су се углавном заснивали на принципима слободне трговине, јењавају након појаве Дуге депресије (енг. *Long Depression*) која је забележена у водећим економијама у свету, почевши од 1873. све до 1879. године.<sup>151</sup> Тада се јавно мњење у европским земљама у великој мери усмерава против слободне трговине и долази до новог таласа регулације, у коме је патентно право нашло своје место. То је допринело развоју и ширењу патентне заштите кроз правне транспланте. Ипак, чак и након што је постало општеприхваћено, патентно право је критиковано по више основа. Критике се могу поделити на оне које се односе на економску природу патента и оне које се односе на правну природу. Уз то, посебно се издвајају савремене критике које се односе на патентну заштиту проналазака у радном односу.

*Критике економске природе патента се у суштини заснивају на негативном утицају патентне заштите на статичку ефикасност тржишта. Наиме, након признања патента, титулар права се суочава са агрегатном тражњом што му омогућава да одреди цену која је знатно већа од граничног трошка, односно да присваја профит.<sup>152</sup> Другим речима (у очима потрошача и критичара патентне заштите), последице патента се огледају у увећаним ценама и умањеној количини производа на тржишту. То посебно долази до изражаја када су у питању производи који имају негативну еластичност тражње и који немају блиске супституте на релевантном тржишту, као што су основне животне намирнице или лекови. У тим случајевима, велики број потрошача не може да приушти производе у којима су инкорпорисани заштићени проналасци а главни*

---

<sup>148</sup> *Ibid.*, 16–17.

<sup>149</sup> Између осталог, Бизмарк је изјавио да је боље укинути патентно право него „безнадежно радити на његовој реформи“. Он није био усамљен у том ставу јер је велики део тадашње јавности у Немачкој сматрао да патентно право спречава имитације и даљи индустријски развој. Вид. Mgbeoji Ikechi, *Global Biopiracy: Patents, Plants, and Indigenous Knowledge*, UBC Press, Vancouver, Toronto, 2020, 31–32; Machlup, Penrose, 1950, 4–5; Machlup, 1959, 4.

<sup>150</sup> Више о укидању патентног права у Холандији вид. Gompel van Stef, „Patent Abolition: A Real-Life Historical Case Study“, *American University International Law Review*, Vol. 34, Iss. 4, 2019, 902–908.

<sup>151</sup> Machlup, 1959, 5.

<sup>152</sup> *Et ceteris paribus*, тржишна моћ титулара права у великој мери зависи од еластичност тражње за производом у коме је инкорпориран заштићени проналазак, од доступних супститута на тржишту али и од других фактора. Детаљније о понашању титулара патента и формирању цена на тржишту вид. графикон бр. 7, стр. 124–125.

„кривац“ за то је патентна заштита проналазака.<sup>153</sup> Уз то, у економској теорији се могу наћи и критике да профит који присваја титулар патента ствара трку за патент (енг. *race to patent*) због чега се превише ресурса улаже у исте или сличне пројекте.<sup>154</sup>

Уобичајен одговор на те критике је да су увећане цене оправдане јер на тржишту не би постојали иновативни производи да није било патентне заштите, која служи као подстицај за улагања у истраживање и развој.<sup>155</sup> Наиме, уколико патентна заштита не би постојала, произвођач који сноси фиксне трошкове истраживања и развоја не би могао да буде конкурентан на тржишту. Сви други произвођачи би могли слободно да копирају његове проналаске без сношења трошкова истраживања, односно могли би да понуде идентичан производ по мањој цени. Тако би први произвођач (проналазач) изгубио у тржишној утакмици са конкурентима и не би имао подстицаје за улагања у истраживање и развој. Другим речима, без патентне заштите, велики број производа у којима су инкорпорисани нови проналасци не би ни постојао, док у случају постојања патентне заштите такви производи постоје и продају се на тржишту по увећаној цени (која, између осталог, омогућава покривање трошкова истраживања и развоја).<sup>156</sup> То је међу првима детаљно објаснио аустријски економиста Шумпетер (Schumpeter), који је тврдио да су „монополи“ које држава признаје проналазачима од кључног значаја за динамичку ефикасност тржишта, развој иновација и економије у целини.<sup>157</sup> Другим речима, статичка ефикасност тржишта се жртвује признавањем патента али само на краatak рок, да би настала нова техничка решења која омогућавају већу продуктивност и релативно веће друштвено благостање, у поређењу са иницијалним стањем које је постојало пре патента. У том смислу, улагање ресурса у истраживање и развој може бити оправдано, чак и када више различитих истраживача независно ради на истом или сличном пројекту, јер се тиме увећава вероватноћа да ће проналазак настати раније односно убрзава се темпо технолошког и економског развоја.

Изнете критике економске природе патента и одговори на критике су значајни јер потврђују да заштита треба да буде ограничена на нове и иновативне проналаске, док се у случају патентне заштите проналазака који су познати јавности јављају само негативне економске последице (увећана цена и умањена количина производа, то јест

---

<sup>153</sup> Вид. нпр.: Michelle Chen, “Patents Against People: How Drug Companies Price Patients out of Survival”, *Dissent*, Vol. 60, No. 4, 2013, 71–77.

<sup>154</sup> Радуловић Бранко, „Reassessing the Costs of Patents“, (ур.) Васић Радмила, Ивана Крстић, *Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2006, 171–172.

<sup>155</sup> Merges, 2011, 278–279; Разматрајући принцип пропорционалности између профита који присвајају фармацеутске компаније на основу привредне употребе проналаска и доприноса тог проналаска технолошком развоју, Мергес имплицитно потврђује да је профит неопходан за настанак новог лека.

<sup>156</sup> Наравно, тврду да иновативни производи не би постојали без патентне заштите треба схватити условно. Наиме, рационално је претпоставити да би до технолошког напретка свакако дошло али тај развој би био релативно спорији без подстицаја за проналазаче у виду патентне заштите.

<sup>157</sup> Schumpeter, Joseph, „The Creative Response in Economic History“, *The Journal of Economic History*, 1947, 7 (2): 154–155.

умањено друштвено благостање, без иновација и убрзаног технолошког развоја).<sup>158</sup> Уз то, на основу критика је јасно и да титулар патента не би требало да има неограничена овлашћења у неограниченом року трајања.<sup>159</sup> Уколико би патент трајао неограничено, титулар права би могао да успори даљи технолошки развој јер би поседовао тржишну моћ током релативно дугог периода.<sup>160</sup> Другим речима, равнотежа између статичке и динамичке ефикасности тржишта би била трајно нарушена, што би могло негативно да се одрази по друштвено благостање. Изражена динамичка ефикасност би могла да доведе до истих или сличних последица по друштвено благостање које су постојале пре доношења Закона о монополимa (високе цене и несташице производа односно, производна и алокативна неефикасност). На основу тих и сличних критика економске природе патента, као основни циљеви успостављања патентног система се издвајају контролисано подстицање иновација и бржи технолошки и економски развој.

Међутим, аргументи на којима се заснивају критике економске природе патента су даље развијани у више праваца. Један од основних аргумената је да би иновативни проналасци настајали на тржишту и без патентне заштите или са слабијом патентном заштитом. Тако, на пример, Болдрин и Левин (*Michele Boldrin, David Levine*) тврде да нема емпиријских доказа да патентна заштита подстиче на улагања у истраживање и развој, то јест нема доказа да патентна заштита значајно утиче на увећање иновација и продуктивности.<sup>161</sup> Аутори допуштају могућност да патентна заштита проналазака утиче на продуктивност учесника на тржишту уколико се продуктивност мери бројем регистрованих патентата, али истовремено указују да број патената није у корелацији са продуктивношћу.<sup>162</sup> Уз то, истиче се да су главни покретачи иновација на тржишту конкуренција и различите предности које ужива први учесник на тржишту (енг. *first-mover advantage*),<sup>163</sup> што у одређеној мери одступа од поменуте Шумпетерове идеје која подразумева постојање монопола и монополистичке конкуренције.

---

<sup>158</sup> Историјски посматрано, те критике су први пут имплементирани у пракси доношењем Закона о монополимa и првих патентних закона у Европи и Америци, када је за стицање патента уведен услов новости проналаска.

<sup>159</sup> У литератури се често наводи да постоји „трампа“ (енг. *trade-off*) између обима овлашћења титулара патента и дужине трајања патента. Што је обим овлашћења већи, патент би требало краће да траје и *vice versa*. Вид. Gilbert Richard, Carl Shapiro „Optimal Patent Length and Breadth“, *The RAND Journal of Economics*, 1990, Vol. 21, No. 1, 106–112.

<sup>160</sup> У којој мери би титулар права могао да сачува тржишну моћ у случају неограниченог трајања патента зависи од више фактора, међу којима се посебно издваја број и карактер супститута на тржишту за производ у коме је инкорпорисан заштићени проналазак, величина тржишта и слично.

<sup>161</sup> Michele Boldrin, David Levine, „The Case Against Patents“, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 27, No. 1, 2013, 3–22.

<sup>162</sup> *Ibid.*, 4–7; Додатно, у књизи Boldrin Michele, David Levine, *Against Intellectual Monopoly*, Cambridge University Press, 2008, су анализирани двадесет и четири различите студије које су разматрале корелацију између патентне заштите и увећања иновација на тржишту. На основу тих студија аутори су дошли до закључка да јачање патентне заштите узрокује увећање броја регистрованих патената али не и увећање иновативности.

<sup>163</sup> *Ibid.*, 10–12; У прилог тврдњама Болдрина и Левина иду резултати истраживања које је представљено у Cohen Wesley, Richard Nelson, John Walsh, „Protecting their Intellectual Assets: Appropriability Conditions and why U.S. Manufacturing Firms Patent (or Not)“, *NBER Working Paper*, 2000, No. 7552. У репрезентативном узорку од 1478 иновативних фирми, више од 50% менаџера тих фирми се изјаснило да је за остваривање прихода од иновативних проналазака кључно да фирма има предност

Уопштено посматрано, све изнете критике и аргументи потврђују налаз до кога је међу првима дошао аустријско-амерички економиста Фриц Маклуп (*Fritz Machlup*) – није могуће са сигурношћу утврдити да ли је институт патентне заштите користан за економски развој друштва или не.<sup>164</sup> Међутим, и поред чињенице да и даље нема одговарајућих емпиријских доказа о корисности патентног система у целини, те и сличне критике су допринеле развоју и (ре)дефинисању циљева патентног права. Наиме, под притиском тих критика настале су идеје о раслојавању патентног права и детаљнијем дефинисању циљева патентне заштите. Тако се, на пример, предлаже различито трајање патената у оквиру различитих грана индустрије,<sup>165</sup> док се циљеви патентне заштите дефинишу као подстицање иновација и технолошког развоја, али само док су економске користи од увећања динамичке ефикасности тржишта веће од губитака који настају смањењем статичке ефикасности. Уз то, детаљнија економска анализа патентног права је (поново) актуелизовала поједине алтернативне начине заштите проналазака<sup>166</sup> и њихов значај за свеобухватну оцену ефикасности патентног система. О томе и о проналасцима у радном односу ће бити више речи касније, у делу који се односи на економску анализу. У овом контексту, битно је уочити да све критике економске природе патента упућују на исти закључак – основни циљ патентне заштите је стварање подстицаја за иновације и улагање у технолошки (и економски) развој, док је заштита проналазача циљ од секундарног значаја.

*Критике правне природе патента*, за разлику од економских критика, имају у фокусу последице патента по права других учесника на тржишту и по функционисање правног система у целини. Један од важнијих аргумената који иде у прилог настанку и очувању патентног система створен је у оквиру теорије природног права а први пут је истакнут 1791. године, након Француске револуције.<sup>167</sup> Тада је патентно право, поред ранијих економских оправдања, добило и правно-теоријско утемељење са становишта заштите својине и „природних права човека“. У основи се то правно утемељење своди на аксиом теорије природног права да свако има право на плодове сопственог рада. У контексту проналазачког рада, тај аксиом је имплементиран у Закон о патентнима Француске из 1791. године: „Уколико се привредни проналазак не би сматрао својиним

---

првог учесника на тржишту (енг. *first-mover advantage*), док мање од 35% менаџера (не рачунајући фармацеутску индустрију) сматра да је кључна патентна заштита.

<sup>164</sup> Маклуп у својој студији наводи: „Ако се не зна да ли је систем [патентне заштите] „као целина“ добар или лош, најсигурнији закључак са становишта социјалне политике је да се „околиша“. Да немамо патентни систем, на основу досадашњих сазнања о његовим економским последицама, било би неодговорно препоручити његово успостављање. Али пошто већ дуго имамо патентни систем, на основу нашег садашњег знања, било би неодговорно препоручити његово укидање“. Machlup, 1958, 80; сличне закључке изводе Oddi Samuel, „Beyond Obviousness: Invention Protection in the Twenty-First Century“, *American University Law Review*, Vol. 38, 97/1989, 1148, Michele, Levine 2013, 18; Марковић, 2014, 103–111.

<sup>165</sup> Gilbert, Shapiro, 1990, 112.

<sup>166</sup> То су, пре свега, време првенства, пословна тајна и комплементарна понуда.

<sup>167</sup> Вид. стр. 41–42.

проналазача, то би значило напад на биће права човека“.<sup>168</sup> Из тога произлази да циљ патентног права није у стварању било каквих подстицаја за учеснике на тржишту, већ је примарни циљ заштита плодова рада то јест заштита природних права проналазача, која се углавном изједначавају са својинским правима.

Међутим, критичари су учили бројне проблеме у примени теорије природног права на заштиту проналазака. Први проблем се односи на случај када два или више проналазача истовремено и независно дођу до истог проналаска. Уколико би се патент признао једном од тих проналазача, услед искључивости права на привредну употребу проналаска, остали проналазачи би били лишени „природног права“ на плодове свог рада.<sup>169</sup> Додатно, није могуће у потпуности применити теорију природног права јер закони стриктно дефинишу нематеријални предмет заштите. Проналасци могу бити заштићени патентом само када испуњавају законске услове новости, инвентивности и привредне примењивости, док остали проналасци (плодови интелектуалног рада) не могу бити заштићени.<sup>170</sup> Други проблем се односи на права трећих лица на приступ информацијама и приступ знању. Наиме, уколико би се патент изједначио са правом својине, то би у великој мери ограничавало права трећих лица да приступе предмету заштите и да, између осталог, стварају нове проналаске на основу постојећих и самим тим користе плодове сопственог рада.<sup>171</sup> Посебан вид могуће злоупотребе патената су такозвани патентни тролови (енг. *patent trolls*), односно предузећа која имају циљ да заштите проналаске без намере и капацитета да их привредно искоришћавају. Једина сврха патентних тролова је да спрече друга предузећа да послују док не плате накнаду у виду лиценцне накнаде или судске накнаде у случају повреде права.<sup>172</sup> На тај начин, патентни тролови могу да злоупотребе патент и да посредно ограниче слободу других проналазача да уживају у плодовима свог рада.

Без обзира на наведене недостатке, теорија природног права је имала велики утицај на развој патентног права јер је, по први пут у историји, као примарни циљ патентне заштите проналазака поставила заштиту проналазача и резултата њиховог

---

<sup>168</sup> Вид. Menell, et. all, 2019, 3–5; Merges, 2011, 34–35.

<sup>169</sup> Тај проблем је препознат у многим правним системима. Као једно од могућих решења тог проблема, настало је тзв. „право ранијег корисника“. Више о томе, вид. Марковић Слободан, „Право ранијег корисника патентираног проналаска као ограничење патента – Оглед о једном маргиналном питању патентног права“, *Право и привреда*, 7–9/2014, 13–27.

<sup>170</sup> Марковић, 1997, 16.

<sup>171</sup> Вид. Jeremy Waldron, „Enough and as Good Left for Others“, *The Philosophical Quarterly*, Vol. 29, No. 117, 1979, 319–328, 319–321. У том смислу, у теорији су уочене и друге недоследности у примени теорије природног права на плодове интелектуалног рада – проналазач не би могао да полаже право на укупну вредност проналаска, јер се он заснива и на знањима (резултатима рада) других проналазача, већ само на тзв. „додату вредност“. Вид. Edwin Hettinger, „Justifying Intellectual Property“, *Philosophy & Public Affairs*, Vol. 18, No. 1, 1989, 37; Scotchmer Suzanne, „Standing on the Shoulders of Giants: Cumulative Research and the Patent Law“, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, No. 1, 1991, 29.

<sup>172</sup> Вид. нпр. Watkins J. William, *Patent Trolls: Predatory Litigation and the Smothering of Innovation*, The Independent Institute, Oakland CA, 2013, 21–25; Turner John, „Input Complementarity, Patent Trolls and Unproductive Entrepreneurship“, *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 56, No 1, 2018, 168–203.

рада. Међутим, критике које су уследиле су указале на бројне слабости и ограничења теорије природног права, што је допринело измени патентног права и редефинисању иницијално постављених циљева. Тако су постала општеприхваћена ограничења патента која подразумевају да титулар права нема апсолутну својину над предметом заштите, већ само одређена овлашћења у односу на привредну употребу проналаска. У том смислу, поменуте критике економске природе патента и правне критике, воде ка истом закључку – патент (као субјективно право интелектуалне својине) се битно разликује од права својине и због тога би патентну заштиту требало дефинисати као изузетак од општег правила (да је употреба нематеријалних добара слободна), при чему је је основни циљ патентног права стварање подстицаја учесницима на тржишту да улажу у истраживање и развој. Међутим, и поред свих наведених недоследности, у правној теорији и даље опстаје схватање да би патентним правом требало заштитити запосленог, односно плодове његовог рада. Чак и уколико би се прихватила та тврдња, може се поставити питање ко полаже право на „плодове рада“ у савременој привреди, у којој доминирају индустријска организација и планска улагања?

Одговор на постављено питање се може тражити у оквиру *критика патентне заштите проналазака у радном односу*, које су специфичне јер опште циљеве и оправдање увођења патентне заштите разматрају у контексту правних односа између послодавца и запосленог проналазача. Наиме, теорија природног права подразумева да је искључиво проналазач титулар патента, док теорија радног права подразумева да сви плодови рада запосленог припадају послодавцу. Они који у основи заступају примену теорије природног права, често у негирају право послодавца на привредну употребу проналазака из радног односа. При томе, као основни аргументи се углавном наводе праведност и неостваривање сврхе то јест циља патентног права, што се огледа у неефикасности система подстицаја ако би право на привредну употребу проналазака било признато послодавцу. Тако се у једном од најчешће цитираних радова који се односе на патентну заштиту проналазака у радном односу наводи да:

„[...] није праведно да послодавац присваја сву корист од вредног проналаска као награду за ресурсе које је уложио у настанак тог проналаска, а да запослени проналазач који је такође инвестирао у проналазачки процес – потенцијално на нивоу који је диспропорционално већи од финансијских трошкова послодавца – обично буде преклудирани пред-проналазачким уговором да присвоји профит од плодова свог рада [...]“.<sup>173</sup>

Поред навода да употреба проналазака у радном односу од стране послодавца није праведна, поједини аутори истичу и да је то „морално и етички погрешно“.<sup>174</sup> При чему се као главни узрок „претеране“ заштите послодавца наводи раст корпорација и њихове економске снаге, због чега се плански нарушава природа права које штити

---

<sup>173</sup> Bartow, 1997, 675.

<sup>174</sup> Merges, 1999, 10.

индивидуалног проналазача.<sup>175</sup> Суштински посматрано, без обзира на дефиницију праведности (која се обично не наводи, што је случај и у свим поменутих радовима), основна замерка аутора је да запослени проналазач не присваја корист од сопственог рада и улагања у проналазак, тачније, да сву корист од његовог проналазача присваја послодавац. Уз то, многи аутори наводе да је у пракси, за велику већину проналазача, заснивање радног односа условљено претходним закључењем пред-проналазачког уговора то јест, дерогирањем диспозитивних законских норми и одрицањем од права на употребу проналазача.<sup>176</sup> Према наводима тих аутора, та пракса није праведна јер доводи до обесправљености запослених проналазача то јест доводи их у релативно лошији положај, што све укупно доприноси обесмишљавању сврхе патентног система и елиминисању подстицаја за истраживање и развој. Уколико се посматра искључиво право послодавца на патентну заштиту, неретко се у правној литератури може наћи став да, у том случају: “[...] патентно право [...], чији је основни циљ да убрза процес стварања иновација, засновано на лажној претпоставци да проналазачи поседују патент који је одобрен за њихов проналазак и присвајају корист од тога. Заправо, монополистички подстицај у потпуности заобилази проналазаче који немају подстицај да иновирају ако могу да нађу бољи посао радећи нешто друго.”<sup>177</sup> Сличне критике које указују на обесмишљавање патентног система у случају када се патент призна послодавцу позивају се и на економска објашњења. Тако се, између осталог, наводи да би проналазач, никако послодавац, требао да присвоји монополски профит од патента, који би требало да буде сразмеран користи коју дати проналазач доноси друштву у целини. Чак и ако би се патент посматрао као привилегија, сматра се да би ту привилегију требало додељивати искључиво проналазачима, у интересу читавог друштва, како би они имали подстицај да стварају и откривају своје проналазачке.<sup>178</sup> Уз то, поједини аутори истичу да се профит који присваја проналазач може упоредити са наградама које су кроз историју владари нудили широј јавности, како би покренули и убрзали технолошки развој. У том смислу, велики број аутора сматра да се, у сваком случају, без обзира да ли се патент признаје проналазачу као награда или је признат законом као субјективно право, обесмишљава систем патентне заштите уколико право на привредну употребу проналазача припада послодавцу.

У условима када је послодавцу, на основу закона или уговора, признато право на привредну употребу проналазача, сматра се да запослени проналазачи, који су годинама улагали у своје образовање, немају прилику да добију одговарајућу награду за свој рад и труд и самим тим, да они нису спремни да ефективно користе све ресурсе којима располажу за потребе истраживања и развоја.<sup>179</sup> Уз то: „[...] ако се има у виду

---

<sup>175</sup> Вид. Fisk Catherine, “Removing the „Fuel of Interest“ from the „Fire of Genius“: Law and the Employee-Inventor, 1830-1930”, *University of Chicago Law Review*, Vol. 65, No. 4, 1998, 112–113.

<sup>176</sup> Вид. Noble David, *America by Design: Science, Technology, and the Rise of Corporate Capitalism*, Oxford University Press, New York, 1979, 107–111; Yanisky-Ravid Shlomit, „For a Mess of Pottage”: Incentivizing Creative Employees Toward Improved Competitiveness“, *Cornell University HR School*, 2013, 2–6.

<sup>177</sup> Bartow, 1997, 676.

<sup>178</sup> Oddi, 1989, 1108.

<sup>179</sup> Bartow, 1997, 677.



да су истраживачи релативно мало плаћени у односу на менаџерске и друге више позиције, могло би се основано очекивати да ће се већина истраживача посветити преквалификацијама уместо иновацијама.“<sup>180</sup>

Као и у случају критика које се заснивају на концепцији праведности, критике које указују на сврху патентног система, између осталог, занемарују шири контекст у коме настају проналасци у радном односу и посматрају патентно право као једину меру социјалне политике којом се подстиче иновативност проналазака. Ипак, пре детаљнијег одговора на те и друге критике које се претежно заснивају на економској логици, потребно је размотрити позитивноправна решења у упоредном патентном праву, како би изнете критике и одговори на њих били смештени у контекст тумачења и примене важећих правних норми о патентној заштити проналазака у радном односу.

### 3. Законска заштита у упоредном праву

Приликом упоредноправне анализе заштите проналазака створених у радном односу, пажња ће бити усмерена на патентне системе који, према доступним подацима WIPO, имају највећи број поднетих патентних пријава и регистрованих патената у свету. То су Кина, САД, Јапан, Јужна Кореја и ЕПО.<sup>181</sup> При томе, као репрезентативни патентни системи у оквиру ЕПО биће издвојени системи Уједињеног Краљевства (УК), Немачке, Француске, Италије, Хрватске и Србије. Прве четири наведене чланице ЕПО имају најдужу традицију у области патентне заштите проналазака и у великој мери су биле узор другим европским земљама, као што су Хрватска и Србија, које су своје патентно законодавство развиле знатно касније.<sup>182</sup> Ипак, примери мањих држава као што су Хрватска и Србија могу бити од великог значаја за друге релативно мале земље које трагају за оптималним правним трансплантима у области патентног права. Због тога ће даља анализа обухватити наведене највеће патентне системе у свету али и два релативно мала патентна система у оквиру ЕПО.

За све наведене патентне системе је заједничко да се проналасци који су настали у радном односу штите на основу диспозитивних законских правила. Другим речима, закони дозвољавају уговорним странама да, уз одређена ограничења, уреде питања у вези патентне заштите проналазака из радног односа и дерогирају законска правила. Због тога ће уз примарни предмет даље анализе – законску заштиту, бити размотрена и уговорна заштита проналазака у радном односу. Уз законску и уговорну заштиту,

---

<sup>180</sup> Stipp David, „Lab Legacy: Inventors Are Seeking Bigger Share of Gains from Their Successes“, *Wall Street Journal*, sept. 9, 1982, 22.

<sup>181</sup> World Intellectual Property Indicators 2018, *World Intellectual Property Organization*, доступно на адреси: [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_941\\_2018.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_941_2018.pdf), 15. септембар 2019; ЕПО тренутно има тридесет осам држава чланица, два придружена члана и две ваневропске државе у којима важе европски патенти. Више о ЕПО, вид. Haeon Richard, Jochen Pagenberg, *Concise European Patent Law*, Kluwer Law International, 2008, 582–587.

<sup>182</sup> Вид. фн. 26.

биће узет у обзир и шири контекст у коме настају проналасци у радном односу, као и раније поменути алтернативни начини заштите, као што су пословна тајна, временско првенство и комплементарност производа. Како би упоредноправна анализа била систематична и прегледна, у оквиру сваког од наведених националних патентних система биће идентификована по три сета законских правила: 1) правила којима се дефинише појам проналаска у радном односу, 2) правила којима се дефинише титулар права на патентну заштиту тог проналаска и 3) правила којима се уређују међусобна права и обавезе послодавца и проналазача у вези са проналаском у радном односу. Након анализе тих сетова правних правила у оквиру одабраних националних система, следи детаљнији упоредноправни приказ.

### 3.1. Кина

У кинеској правној традицији, право на патентну заштиту проналазака који су створени у радном односу је уређено законом још средином XX века.<sup>183</sup> Основни извор права на заштиту проналазака из радног односа је Закон о патентима НР Кине (ЗПК) из 1984. године (енг. *Patent Law of the People's Republic of China*), који је уз измене и допуне из 2000. и 2008. године и данас на снази у највећем делу континенталне Кине.<sup>184</sup> Тим законом је послодавцу признато право на патентну заштиту проналазака из радног односа, док се највећи број накнадних измена и допуна закона односио на права запослених проналазача, тачније на одговарајуће награде и накнаде по основу привредне употребе проналазака у радном односу.<sup>185</sup>

- *Дефиниција проналаска у радном односу*

Према важећем закону у Кини,<sup>186</sup> разликују се три категорије проналазака који су настали у радном односу; службени, полу-службени и слободни проналасци. У прву категорију проналазака у радном односу спадају проналасци које запослени створи извршавајући послове и задатке за послодавца у току трајања радног односа, док у другу категорију спадају проналасци који су створени употребом материјалних или техничких средстава послодаваца, укључујући фондове, објекте, резервне делове,

---

<sup>183</sup> Draft Regulation on Employee Invention and Innovative Workers Protection in China, Current Legal Framework of Employee Inventions, *China Institute of Industrial Relations*, 2014, 16–17; Доступно на адреси: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2017/003-03.pdf>, 10.08.2020.

<sup>184</sup> Вид. Yahong Li, *Patents and Innovation in Mainland China and Hong Kong: Two Systems in one Country Compared*, Cambridge University Press, Cambridge, 2017; Xia Yu, Matthew Murphy, „Employee Inventor Rights Under the New Chinese Patent Regulations“, *MMLC Grup China*; Текст је доступан на адреси: <https://www.hg.org/legal-articles/employee-inventor-rights-under-the-new-chinese-patent-regulations-19498>, 11.08.2020.

<sup>185</sup> China Institute of Industrial Relations, 2014, 16.

<sup>186</sup> ЗПК из 1984. године са изменама и допунама из 2008. године је доступан на интернет адреси WIPO: <https://wipo.int/en/text/178664>, 15.08. 2020.

компоненте, сировине и пословну тајну.<sup>187</sup> У току 2010. године, дефиниција службених и полу-службених проналазака је додатно проширена и на проналаске који су настали у року од годину дана након престанка радног ангажовања, при чему је експлицитно наведено да се радним односом сматра и привремено ангажовање.<sup>188</sup> На крају, сви остали проналасци који нису службени или полу-службени чине трећу категорију – слободни проналасци.<sup>189</sup> Међутим, веома је тешко замислити хипотетичку ситуацију у којој је проналазач радно ангажован у Кини а да при томе створи проналазак који се не може квалификовати као службени или полу-службени. То би се могло десити, на пример, у случају када проналазач створи проналазак који није у вези са активностима које обавља код послодавца и без употребе средстава која је обезбедио тај послодавца, укључујући и пословну тајну.

- *Право на заштиту проналаска у радном односу*

ЗПК изричито предвиђа да се право на патентну заштиту у односу на службене и полу-службене проналаске признаје послодавцу запосленог проналазача, који по подношењу патентне пријаве може постати титулар патента.<sup>190</sup> Законом је предвиђено и да, уколико послодавац и запослени закључе посебан уговор, запослени може стећи, на основу уговара, право на патентну заштиту у односу полу-службене проналаске.<sup>191</sup> На крају, Закон прецизира да је запослени проналазач титулар права на патентну заштиту слободних проналазака, који се не могу правно квалификовати као службени или полу-службени проналасци.<sup>192</sup>

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

За разлику од патентних закона у Европи, ЗПК не прописује обавезе послодавца и запосленог проналазача у вези проналазака створених у радном односу, као што су обавештавање послодавца о настанку и карактеристикама проналаска, изјашњавање послодавца да ли планира да поднесе патентну пријаву у вези са датим проналаском, и слично. Може се претпоставити да је кинески законодавац сматрао да те и сличне дужности запосленог и послодавца треба регулисати уговором о радном ангажовању или општим актима послодавца. ЗПК једино предвиђа да се запосленом проналазачу

---

<sup>187</sup> Чл. 6, ст. 1 ЗПК

<sup>188</sup> Кина је донела посебан Закон о примени ЗПК 2010. године, којим су детаљније дефинисани поједини општи појмови из ЗПК-а, док је дефиниција службених проналазака проширена чланом 12 Закона. Текст посебног Закона је доступан на интернет адреси WIPO: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/cn/cn078en.pdf>, 15.08.2020.

<sup>189</sup> Чл. 6, ст. 2 ЗПК ; China Institute of Industrial Relations, 2014, 16–17.

<sup>190</sup> ЗПК изричито предвиђа да су право на подношење патентне пријаве (право на патентну заштиту) и патент преносиви. Вид. чл. 10 ЗПК.

<sup>191</sup> *Ibid.*, чл. 6, ст. 3.

<sup>192</sup> *Ibid.*, чл. 7.

признаје (личноправно) овлашћење да се његово име наведе, у својству проналазача, у поднетој патентној пријави,<sup>193</sup> као и право на посебну награду и накнаду у случају настанка проналаска (материјалноправна овлашћења).<sup>194</sup> При томе, Закон прецизира да се право на награду стиче у тренутку настанка проналаска у радном односу, а право на накнаду у тренутку када је започела привредна употреба проналаска.<sup>195</sup> Посебним законом је додатно прецизирано да вредност награде и накнаде (укључујући време и начин исплате) могу бити уређени уговором који је закључен између послодавца и запосленог или општим актима послодавца. У случају када послодавац и запослени проналазач пропусте да уреде та питања уговорним путем, примењују се минимални стандарди који су изричито прописани законом.<sup>196</sup>

ЗПК познаје и бројна императивна ограничења која се примењују у односу на обе стране – послодавца и запосленог проналазача, међу којима се посебно издвајају стриктна правила о принудној лиценци.<sup>197</sup> Тако орган државне управе може доделити принудну лиценцу уколико је протекло три године од регистрације патента а титулар патента „без легитимног разлога“ не користи проналазак у привреди или га користи али не у потпуности.<sup>198</sup> Уз то, орган државне управе може доделити принудну лиценцу и у случају када титулар патента организује привредну употребу проналаска у складу са законом а „треба елиминисати или умањити негативне последице по конкуренцију“ које се у том случају могу јавити.<sup>199</sup> Посебна ограничења важе за компаније које немају регистровано седиште у Кини и за стране држављане, који читав поступак патентне заштите морају да спроведу уз посредство домаће патентне агенције.<sup>200</sup> Слично томе, компаније које имају седиште у Кини и домаћи држављани, пре подношења патентне пријаве у било којој страни земљи, морају да поднесу патентну пријаву надлежном органу државне управе у Кини ради испитивања поверљивости информација које та пријава садржи.<sup>201</sup> Након што надлежни орган провери све релевантне информације, могуће је поднети патентну пријаву у иностранству. Наравно, како те одредбе нису на

---

<sup>193</sup> *Ibid.*, чл. 17.

<sup>194</sup> *Ibid.*, чл. 16.

<sup>195</sup> *Ibid.*, чл. 16.

<sup>196</sup> Вид. Закон о примени ЗПК, чл. 76–78; Према минималним законским стандардима, запослени стиче право на награду за сваки патент у износу од 3.000 CNY (око 434 EUR), која мора бити исплаћена у року од три месеца од регистрације патента. Уз награду, запослени проналазач стиче право и на накнаду у износу од 2% од прихода који је остварен привредном употребом проналаска и/или 10% од лиценцне накнаде уколико послодавац уступи право привредног искоришћавања проналаска трећим лицима.

<sup>197</sup> *Ibid.*, чл. 48.

<sup>198</sup> *Ibid.*, чл. 48, ст. 1.

<sup>199</sup> *Ibid.*, чл. 48, ст. 2.

<sup>200</sup> *Ibid.*, чл. 19. ст. 1; У том случају се може поставити питање поверљивости јер патентна агенција у сваком тренутку може да учини јавно доступним податке о новом проналаску и тако спречи његово патентирање у Кини али и у другим државама. ЗПК предвиђа да ће агенција све податке у вези нових проналазака чувати као пословну тајну али не прописује и санкције у случају да агенција те податке објави или их на други начин учини доступним јавности.

<sup>201</sup> *Ibid.*, чл. 20. ст. 1.

снази у страним земљама, подносилац пријаве може да избегне њихову примену тако што ће директно поднети пријаву патентном заводу у страниј земљи. У том случају, ЗКП прописује као санкцију да подносиоцу пријаве неће бити признат исти патент у Кини, без обзира на испуњеност осталих услова за патентну заштиту проналаска.<sup>202</sup>

Посебна ограничења се односе на промет права. Тако Закон дозвољава промет права на патентну заштиту и промет имовинскоправних овлашћења након признања патента. Међутим, уколико је једна од уговорних страна стране правно или физичко лице, на закључење уговора о промету права се примењују посебна правила. У складу са тим правилима, уговор о промету права не производи правна дејства уколико није претходно регистрован код надлежног органа државне управе у Кини.<sup>203</sup>

Основна правила која се односе на патентну заштиту проналазака створених у радном односу у Кини су приказана у Табели број 1.

---

<sup>202</sup> *Ibid.*, чл. 20. ст. 4; Поред прописаних санкција у домену патентног права, уколико послодавац или запослени одлуче да поднесу патентну пријаву у иностранству без претходне сагласности надлежног органа држане управе, могућа је примена и додатних санкција у домену кривичног права.

<sup>203</sup> *Ibid.*, чл. 10.

**Табела 1 – Заштита проналазака из радног односа у НР Кини**

<b>Категорија</b>	<b>Начин настанка проналаска</b>	<b>Право на заштиту проналаска</b>
<b>I категорија</b>  (службени проналасци)	извршавајући послове и задатке за послодавца у току радног ангажовања  (за време радног ангажовања и годину дана по престанку радног ангажовања)	признато послодавцу  (запослени има право на једнократну награду и новчану накнаду за време трајања патента, у зависности од прихода од патентираниог проналаска)
<b>II категорија</b>  (полу-службени проналасци)	користећи материјална или техничка средства послодаваца, укључујући фондове, објекте, делове, компоненте, сировине и пословне тајне  (за време радног ангажовања и годину дана по престанку радног ангажовања)	признато послодавцу  (запослени има право на једнократну награду и новчану накнаду за време трајања патента, у зависности од прихода од патентираниог проналаска)
<b>III категорија</b>  (слободни проналасци)	сви остали проналасци, који нису службени или полу-службени	признато запосленом

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих законских прописа у НР Кини (25.05.2020)

## 3.2. Америка

Заштита проналазака у САД је начелно уређена општим Законом о патентима – ЗПА (енг. *United States Code Title 35 – Patents*),<sup>204</sup> док су ближа упутства за тумачење и примену ЗПА у вези са патентном заштитом проналазака у радном односу утврђена судским прецедентима.<sup>205</sup>

- *Дефиниција проналаска у радном односу*

ЗПА не дефинише проналаске у радном односу као посебну правну категорију. Ипак, у оквиру досадашње судске праксе су формирана три основна правна правила: а) запослен да проналази (енг. *Hired to Invent*), б) правило о уступању права (енг. *Shop Right Rule*) и в) правило које се односи на слободне проналаске (енг. *Independent Invention Rule*). У првом случају, „[...] ако је неко ангажован да створи нови проналазак и у томе успе, у току његовог ангажовања, дужан је да пренесе на свог послодавца све патенте до којих је дошао“.<sup>206</sup> У другом случају, „[...] уколико уговор о раду не предвиђа стварање проналазака а запослени дође до проналаска за време радног односа и уз употребу материјала или опреме коју је обезбедио његов послодавац, право на патент се признаје запосленом, док је интерес послодавца у вези тог проналаска ограничен на неискључиву лиценцу.“<sup>207</sup> Сви остали проналасци до којих проналазач дође у току или након престанка радног односа спадају у категорију „слободних проналасака“.<sup>208</sup> Ако би се употребила терминологија која је карактеристична за европске патентне системе, на основу наведеног, проналасци у радном односу у САД се могу поделити на три категорије – службене, полу-службене и слободне.

- *Право на заштиту проналаска у радном односу*

Право на патентну заштиту у патентном систему САД се признаје запосленом с тим да на послодавца прелазе сва имовинска овлашћења у вези проналаска приликом примене правила „запослен да проналази“, односно у случају службених проналазака.

---

<sup>204</sup> Закон о патентима САД дефинише проналазак и услове за патентну заштиту али не садржи одредбе које се односе искључиво на проналаске у радном односу. Текст Закона је доступан на интернет адреси WIPO: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/us/us176en.pdf>, 10.10.2020.

<sup>205</sup> Вид. Menell, et. all, 2019, 108.

<sup>206</sup> United States v. Dubilier Condenser Corp., 289 U.S. 178 (1933); Вид. O'Connor Sean, „Hired to Invent vs. Work Made for Hire: Resolving the Inconsistency Among Rights of Corporate Personhood, Authorship, and Inventorship“, *Seattle University Law Review*, Vol. 35:1227, 2012, 1240; Kirk Teska, „Hired to Invent [Invention]“, *IEEE Spectrum*, 2008, 45(2), 25–26.

<sup>207</sup> *Ibid.* 188; Sandra Solomon, Plaintiff-Appellant, V. Kimberly-Clark Corporation, No. 00-1033, 142 (2000);

<sup>208</sup> Више о слободним проналасцима у САД, вид. Nicholas Tom „The Role of Independent Invention in U.S. Technological Development, 1880–1930“, *The Journal of Economic History*, Vol. 70, No. 1, 2010.

У односу на другу категорију (полу-службени проналасци), право на патентну заштиту се признаје запосленом проналазачу а послодавцу припадају имовинска овлашћења мањег обима, односно признаје му се право на неискључиву лиценцу. Наравно, када нема доприноса послодавца у процесу настанка проналазака, односно када се ради о слободним проналасцима (енг. *independent invention*), примењују се општа правила патентног права и сва имовинска овлашћења у вези привредне употребе проналаска се признају искључиво (запосленом) проналазачу.

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

ЗПА не предвиђа проналаске у радном односу као посебну правну категорију и самим тим не садржи одредбе које би уређивале међусобна права и обавезе у односу на настанак и заштиту те категорије проналазака. Сва права и обавезе које се односе на конкретна поступања послодавца и запосленог у вези проналазака у радном односу (обавештавање, помоћ при подношењу патентне пријаве и сл.) су углавном регулисана одредбама индивидуалних уговора о раду или општим актима послодавца, при чему у случају спора могу бити релевантна и правила која су успостављена прецедентима.

Сва решења у правном систему САД делују релативно либерална и флексибилна у поређењу са другим патентним системима. Ипак, право САД истовремено познаје и ограничења права на патент која су стриктнија у односу на друга законодавства а која могу да утичу на међусобна права послодавца и запосленог проналазача. Тако се право на патент признаје Федералној влади САД уколико је проналазач запослен у органима државне управе или није запослен у државним органима али је користио материјале, објекте, опрему, средства или пак информације које је обезбедио државни орган. Чак и уколико се докаже да државни органи нису битно допринели настанку проналаска, проналазач може да заштити проналазак на своје име али ће Влада САД имати право на привредну употребу тог проналаска уколико титулар права не користи проналазак или уколико је то неопходно за заштиту јавног здравља или безбедности.<sup>209</sup> Уз то, у односу на све проналаске на које Влада има призната „права или интерес“, федералне агенције су овлашћене да поднесу патентне пријаве и да им се признају патенти за те проналаске у иностранству.<sup>210</sup> У том смислу, на проналаске у радном односу у оквиру јавног сектора САД се примењују нешто стриктнија правила у односу на проналаске у

---

<sup>209</sup> Закон о патентима САД у посебном поглављу (Поглавље 18) детаљно дефинише права и обавезе у односу на све проналаске који су настали уз помоћ државе. Вид. чл. 203. Закона. За више вид. Marg Krishnan, „Employer vs. Employee Inventions: IPR Issues in R&D Organizations“, *Journal of Intellectual Property Rights*, Vol 5., No.1, 2000, 240 (239-250); Занимљиво је да се случај *Dubilier* у оквиру кога је дефинисано правило „*hired to invent*“, односио на запослене у јавном сектору. Након тога, уведена су посебна законска правила која се односе на ту категорију запослених а успостављени прецедент и даље важи за проналаске у радном односу из приватног сектора. Вид. O’Connor Sean, 2012, фн. 84.

<sup>210</sup> Закон о патентима САД, чл. 207. ст. 1.



приватном сектору, при чему и призната права у односу на проналаске из приватног сектора могу бити ограничена у корист Владе САД.<sup>211</sup>

Основна правила у вези патентне заштите проналазака из радног односа у САД су приказана у Табели број 2.

**Табела 2 – Заштита проналазака из радног односа у САД**

<b>Категорија</b>	<b>Начин настанка проналаска</b>	<b>Право на заштиту проналаска</b>
<b>I категорија</b>  (службени проналасци)	за време радног ангажовања, извршавањем обавеза из уговора о раду или из других уговора који предвиђају настанак проналаска	признато запосленом (послодавцу припадају сва имовинскоправна овлашћења у односу на проналазак)
<b>II категорија</b>  (полу-службени проналасци)	за време радног ангажовања, уз употребу материјала и опреме коју је обезбедио послодавац	признато запосленом (послодавац има право на неискључиву лиценцу)
<b>III категорија</b>  (слободни проналасци)	сви остали проналасци	признато запосленом (без обавеза према послодавцу)

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих закона и судских прецедената у САД, 25.05.2020

<sup>211</sup> Принудне лиценце су изузетак у односу на опште правило и обично се ретко издају. Ипак, до сада је забележено свега неколико случајева принудних лиценци у САД. Вид. Yang Celeste, „Crown Use and Government Use“, (eds.) Reto Hilty, Kung-Chung Liu, *Compulsory Licensing: Practical Experiences and Ways Forward*, Springer-Verlag, Berlin, 2015, 408–416.

### 3.3. Јапан

За разлику од САД, Јапан је имао посебне законске одредбе о проналасцима у радном односу још од 1909. године, када је право на заштиту и привредну употребу тих проналазака начелно било признато послодавцу.<sup>212</sup> Већ од 1921. године Јапан је унео одређене измене у патентно законодавство, тако да је право на патентну заштиту и привредну употребу проналазака створених у радном односу иницијално признато запосленом, док је послодавац имао само право на неискључиву лиценцу у односу на проналаске у радном односу.<sup>213</sup> У случају када је долазило до преноса овлашћења на привредну употребу проналазака, запосленом проналазачу је следовала „разумна накнада“.<sup>214</sup> Последњим изменама и допунама Закона о патентима (ЗПЈ) из 2015. и 2020. године,<sup>215</sup> право на патентну заштиту проналазака у радном односу је поново признато послодавцу, под додатним условом да је то унапред предвиђено уговором о раду или интерним актима послодавца и да је запосленом понуђена разумна новчана накнада или су дати други економски бенефити.<sup>216</sup>

- *Дефиниција проналаска у радном односу*

Јапански законодавац дефинише проналаске у радном односу на јединствен начин, у оквиру члана 35 став 1 ЗПЈ: „Послодавац, правно лице или национални или локални орган управе („послодавац“) ће, када запослени, службеник у правном лицу или у националним или локалним органима управе („запослени“) стекне патент у односу на проналазак, који спада у оквир пословне делатности послодавца, и настао је као резултат радњи које су садашња или прошла задужења запосленог, које обавља за послодавца („проналазак у радном односу“), или када правни следбеник запосленог стекне патент у односу на проналазак у радном односу, имати право на неискључиву лиценцу у односу на тај проналазак.“<sup>217</sup>

---

<sup>212</sup> Закон о патентима Јапана из 1909. године, чл. 3, ст. 1.; Kenichi Kumagai (collaborator), „History of Japanese Industrial Property System“, *Japan Patent Office*, Tokio, 2005, 5–6.

<sup>213</sup> Kenichi 2005, 7–8. Закон о патентима Јапана из 1959. године, чл. 14, ст. 2; Вид: Minoru Takeda, „The Background Information on Historical Changes of the Provision for Employee Inventions“, *Japan Patent Office Report*, Tokio, 2014, 437.

<sup>214</sup> *Ibid.*

<sup>215</sup> Текст ЗПЈ је доступан на интернет адреси WIPO: <https://wipolex.wipo.int/en/legislation/details/18605>, последњи приступ, 10.10.2019.

<sup>216</sup> Закон о патентима Јапана са изменама и допунама из 2015. године, чл. 35, ст. 4; Вид: Naohisa Akashi, Manabu Hirata, „Revisions Made to the Japan Patent Law Relating to Employee Invention System“, *Seiwa Patent & Law*, Seiwa IP News, 2016, 1–5.

<sup>217</sup> Чл. 35 ст. 1 Закона о патентима Јапана (ЗПЈ) (енг. Patent Act – Act No. 121 of 1959). ЗПЈ је доступан на интернет адреси WIPO: <https://wipolex.wipo.int/en/text/532862>, последњи приступ, 20.10.2020; Закон иницијално признаје послодавцу право на неискључиву лиценцу у односу на проналаске који су створени у радном односу али истовремено не искључује могућност да послодавац на основу

У односу на решења из других правних система, делује да Јапан има релативно уску дефиницију проналазака у радном односу. То су, они проналасци који а) спадају у оквир пословне делатности послодавца и б) који су настали као резултат садашњих или прошлих радних активности које је запослени обављао за послодавца.

- *Право на заштиту проналаска у радном односу*

На основу цитираног става (чл. 35, ст. 1) ЗПЈ, произлази да је право на патентну заштиту проналазака у радном односу признато искључиво запосленом. Међутим, већ у наредном ставу Закон дефинише да ће све одредбе уговора који су закључени између послодавца и запосленог, а које предвиђају пренос права на патентну заштиту бити ништаве – осим уколико се ради о проналасцима у радном односу.<sup>218</sup> Дакле, право на патентну заштиту проналазака из радног односа је признато запосленом проналазачу уз законом прописану могућност да оно уговорним путем буде пренето на послодавца. Уз то, Закон прецизира, у случају када такав уговор постоји пре настанка проналаска у радном односу, сматраће се да је право на патентну заштиту проналаска иницијално (од његовог настанка) признато послодавцу.<sup>219</sup>

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

Закон не предвиђа дужност запосленог проналазача да обавештава послодавца о настанку и карактеристикама проналаска који је створен у радном односу, као ни дужност послодавца да се изјашњава о томе да ли жели да закључи уговор о лиценци или не и сличне дужности. То решење делује оправдано у случају када и послодавац и запослени проналазач имају јасне подстицаје да сарађују. Једино што ЗПЈ регулише императивним нормама јесте право запосленог проналазача на „разумне бенефите“ („разумна сума новца или други економски бенефити“) у случају да послодавац стекне право на заштиту проналаска у радном односу или лиценцу.<sup>220</sup> Уз то, Закон предвиђа да ће Министарство за економију, трговину и индустрију Јапана, у циљу подстицања проналазачких активности, донети смернице за одређивање разумних бенефита на које запослени проналазач има право.<sup>221</sup> Министарство је у току 2016. године донело смернице у складу са одредбама ЗПЈ, у којима се наводи да разумни бенефити, између

---

уговора или интерних аката стекне искључиву лиценцу. Та могућност је изричито предвиђена у ставау 4 истог члана ЗПЈ.

<sup>218</sup> Чл. 35 ст. 2 ЗПЈ.

<sup>219</sup> Чл. 35 ст 3. ЗПЈ гласи: „У случају проналаска у радном односу, када је унапред прописано у било ком уговору, интерним прописима или било којим другим одредбама да ће право на патентну заштиту у односу на било који проналазак у радном односу који створи запослени бити пренето на послодавца, предметно право на патентну заштиту ће припадати послодавцу од његовог настанка.“

<sup>220</sup> Чл. 35 ст. 4 ЗПЈ.

<sup>221</sup> Чл. 35 ст. 6 ЗПЈ.

осталог, укључују: школовање и даље усавршавање запосленог проналазача о трошку послодавца, доделу акција предузећа, промоцију у више звање и увећање плате, доделу више дана плаћеног одсуства са посла и доделу неискључиве лиценце у односу на заштићене проналаске у радном односу.<sup>222</sup> На основу анализе важећег ЗПЈ као и закона који су му претходили, чини се да је законодавац у Јапану уводио бројне измене у погледу заштите проналазака у радном односу и да Јапан има решења која су знатно креативнија у поређењу са другим земљама. Једино у чему Јапан заостаје у односу на друге посматране земље јесу законске одредбе о решавању евентуалних спорова који могу настати између запосленог и послодавца у вези заштите или привредне употребе проналазака у радном односу. Наиме, ЗПЈ не предвиђа формирање арбитражних тела и решавање спорова у оквиру организације послодавца већ су за све спорове надлежни редовни судови.<sup>223</sup> Основна законска решења у Јапану су представљена у Табели број 3.

**Табела 3 – Заштита проналазака из радног односа у Јапану**

Категорија	Начин настанка проналаска	Право на заштиту проналаска
<b>I категорија</b>  (службени проналасци)	настали као резултат садашњих или прошлих радних активности које запослени обавља за послодавца и који спадају у оквир пословне делатности послодавца	признато запосленом  (послодавац има право на неискључиву лиценцу уколико уговором није другачије предвиђено)  Може се пренети на послодавца у ком случају запослени има право на разуме бенефите
<b>II категорија</b>  (слободни проналасци)	нису резултат радних активности или не спадају у оквир пословне делатности послодавца	признато запосленом  (без обавеза према послодавцу)

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих законских прописа у Јапану, 25.04.2020.

<sup>222</sup> Naohisa Akashi, Manabu Hirata, „Revisions Made to the Japan Patent Law Relating to Employee Invention System“, *Seiwa Patent & Law*, 2016, 4–7.

<sup>223</sup> Јапански судови у пракси често досуђују релативно велике износе накнада за запослене проналазаче у поређењу са другим земљама. Тако је 29. јануара 2004. године Виши суд у Токију (енг. Tokyo High Court) бившем запосленом компаније Hitachi LTD досудио накнаду у износу од 1,46 милиона долара као накнаду за привредну употребу проналаска у вези оптичког читача дискова. Слично, Окружни суд у Токију (енг. Tokyo District Court) је 30. јануара 2004. године досудио запосленом компаније Nichia накнаду за промет права у вези са проналаском који се односи на производњу диода, у износу од 189 милиона долара. Вид. Jürgen Meier, Thure Schubert, Hans-Rainer Jaenich, „Employees’ Invention Remuneration—Money (f)or Nothing?“, *Vossius and Partner*, Minhen, 2004; Tokyo High Court, Case No. Heisei 14 (ne) 6451; Tokyo District Court, Case No. Heisei 13 (wa) 17772.

### 3.4. Јужна Кореја

У Јужној Кореји је патентна заштита проналазака створених у радном односу уређена Законом о промоцији проналазака – ЗПП (енг. *Invention Promotion Act*).<sup>224</sup> Закон је последњи пут измењен и допуњен на предлог Министарства за трговину, индустрију и енергију Кореје 2017. године, управо у делу који се односи на заштиту проналазака у радном односу.<sup>225</sup> Проналасци у радном односу су тада регулисани у оквиру посебног дела ЗПП, који садржи једанаест чланова, под називом „Подстицање проналазаштва у радном односу“.<sup>226</sup>

- *Дефиниција проналаска у радном односу*

За разлику од норми које су груписане у оквиру другог дела ЗПП и уређују право на заштиту права и обавеза проналазача и послодавца, појам проналаска у радном односу је детаљно дефинисан чланом 2 ЗПП, у оквир у општим одредаба – „Проналазак запосленог подразумева проналазак који запослени, ангажован у приватном предузећу или у јавном сектору, створи у вези са својим дужностима, ако је у опсегу пословне делатности послодавца, предузећа, државе или надлежне локалне управе и ако активности које су довеле до проналаска спадају у садашње или претходне дужности запосленог, и слично“.<sup>227</sup>

Колики значај се придаје проналасцима у радном односу у Јужној Кореји се може закључити на основу наведене дефиниције проналаска, која садржи одреднице *exempli causa*, али и на основу дефиниције независног проналазача. Појам независног проналазача је дефинисан након проналаска у радном односу, као „лице које створи проналазак, који није проналазак из радног односа“.<sup>228</sup> Уз то, на основу дефиниције проналаска у радном односу, може се закључити да ЗПП не захтева формалан уговор о раду, већ било какво радно ангажовање проналазача од стране послодавца, под условом да настали проналасци спадају у опсег делатности послодавца и да су у вези са дужностима које запослени има или их је имао код послодавца. При томе, у Закону се експлицитно наводи да послодавац може бити из јавног сектора, то јест да то може бити држава или организација под њеном контролом. Када је у питању дефинисање

---

<sup>224</sup> Текст Закона о промоцији проналазака Кореје (ЗПП) на енглеском језику је доступан на интернет адреси WIPO: [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/lawView.do?hseq=42775&lang=ENG](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=42775&lang=ENG), 10.11.2020.

<sup>225</sup> Lee, Kyung-Ho, Kim, Hwa-Rye, „Study on the Legal System Alignment of Invention Promotion Act and Its Relationship with the Framework Act on Intellectual Property“, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 17, No. 8, 2016, 280–291.

<sup>226</sup> ЗПП, чл. 10 до чл. 20.

<sup>227</sup> *Ibid.* чл. 2 ст. 2.

<sup>228</sup> *Ibid.* чл. 2 ст. 3.

проналаска, ЗПП не прави разлику између проналазака који су настали у приватном и јавном сектору.

- *Право на заштиту проналаска у радном односу*

Слично као у Јапану, ЗПП право на патентну заштиту проналазака из радног односа признаје запосленим проналазачима. Право на заштиту тих проналазака може бити пренето на послодавца једино ако је то изричито предвиђено уговором између послодавца и запосленог проналазача или ако то предвиђају акти послодавца.<sup>229</sup> Уз то, Закон посебно предвиђа да проналасци у радном односу које створи запослени у јавној управи, на националном или локалном нивоу, припадају држави,<sup>230</sup> као и сви проналасци запослених на државним универзитетима и истраживачким центрима.<sup>231</sup> Решење којим се иричито предвиђа преношење имовинских овлашћења у односу на проналазак у радном односу на државу није често у упоредном патентном праву и по томе се ЗПП посебно издваја од закона у другим патентним системима.

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

ЗПП детаљно регулише права и обавезе послодавца и запосленог проналазача па тако, између осталих дужности, предвиђа дужност проналазача да без одлагања, писаним путем, обавести свог послодавца о настанку проналаска у радном односу.<sup>232</sup> Након тога је послодавац у обавези да обавести запосленог да ли жели да патентира проналазак из радног односа. Уколико је одговор потврдан, послодавцу се признаје право на патентну заштиту у тренутку када је о томе обавестио проналазача, при чему истовремено стиче и обавезу да исплати „фер накнаду“ запосленом.<sup>233</sup> У случају када се послодавац изјасни да не жели да заштити проналазак или о томе уопште не обавести запосленог у „разумном року“, губи право на патентну заштиту и право на

---

<sup>229</sup> Чл. 10 ст. 1 ЗППК.

<sup>230</sup> Проналасци у власништву државе (енг. *state property*) су поред општег закона регулисани и посебним Законом о трансферу технологије и промоцији комерцијализације (енг. *The Technology Transfer and Commercialization Promotion Act*); Вид. чл. 11 став 1 посебног закона. Текст посебног закона на енглеском језику је доступан на интернет страници корејског истраживачког института (Korean Legislation Research Institute): [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/main.do](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/main.do), 20.10.2020.

<sup>231</sup> Поред општег закона, патентна заштита проналазака који су настали на државним институтима и универзитетима је регулисана посебним Законом о високом образовању (енг. *The Higher Education Act*); Вид. чл. 3 посебног закона. Текст тог посебног закона на енглеском језику је доступан на интернет страници корејског истраживачког института (Korean Legislation Research Institute): [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/main.do](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/main.do), 20.10.2020; Више о појединим мерама које је корејска влада преузела у јавном сектору како би подстакла иновације вид. Choe Hochull, Lee Duk Hee, „The Structure and Change of the Research Collaboration Network in Korea (2000–2011): Network Analysis of Joint Patents“, *Scientometrics*, 111/2, 2017, 920–921.

<sup>232</sup> Чл. 12 ЗППК

<sup>233</sup> *Ibid.* чл. 13, ст. 2 и чл. 15.

неискључиву лиценцу у односу на проналазак који запослени заштити у своје име.<sup>234</sup> Уз то, послодавац је у обавези да интерним правним актима у предузећу пропише метод и критеријуме за утврђивање и исплату накнаде која следује запосленом у случају да проналазак буде заштићен на име послодавца или да послодавац стекне лиценцу. Поред прописивања обавезних елемената за исплату накнаде, послодавац је у обавези да о томе писаним путем обавести запосленог проналазача, као и да га консултује пре било каквих измена општих правних аката којима се уређују питања у вези накнаде.<sup>235</sup> Занимљиво је да је послодавац дужан да исплати накнаду запосленом и када стекне право на патентну заштиту али накнадо одустане од те заштите,<sup>236</sup> у ком случају се при одређивању новчане накнаде, као један од битних елемената узима у обзир измакла добит запосленог – „економски бенефит који би запослени имао да је проналазак био заштићен“.<sup>237</sup>

У случају спора у вези са проналасцима из радног односа, корејски послодавци имају обавезу да формирају комисију која ће размотрити сва спорна питања и писано мишљење доставити послодавцу и запосленом без одлагања.<sup>238</sup> У случају да једна од страна у спору није задовољна одлуком комисије, стиче право да се у другом степену обрати Комисији за медијацију у споровима у вези са правима индустријске својине, чије чланове именује Корејски завод за интелектуалну својину.<sup>239</sup> У сваком случају, послодавац, запослени проналазач и евентуални чланови комисије за одређивање накнаде, имају обавезу да све информације у вези са проналасцима који су створени у радном односу чувају као поверљиве.<sup>240</sup>

Преглед основних правила у корејском патентном систему у вези проналазака у радном односу је приказан у Табели број 4.

---

<sup>234</sup> *Ibid.* чл. 13, ст.3.

<sup>235</sup> *Ibid.* чл. 15, ст. 4 и 5. ЗПП предвиђа и да послодавац може формирати посебну комисију која би била надлежна за усвајање и измену регулативе која се односи на проналаске у радном односу и посебно на питања у вези накнаде на коју запослени има право. Уколико послодавац одлучи да формира комисију, она мора имати једнак број представника запослених и представника послодавца.

<sup>236</sup> Тумачењем Закона о промоцији проналазака, Врховни суд Јужне Кореје је 2017. године отишао и корак даље, кад је пресудио да запослени проналазач има право на накнаду чак и када је патент касније оглашен ништавим или уопште није коришћен. Вид. Куеyoung Lee, „Samsung Must Pay Employee for Unused Inventions, Korea Supreme Court Says“, *Bloomberg Law*, доступно на интернет адреси: <https://news.bloomberglaw.com/ip-law/samsung-must-pay-employee-for-unused-inventions-korea-supreme-court-says>, последњи приступ 25.08.2020; Korean Supreme Court Case No. 2014 Da 220347, Jan. 25, 2017, доступно на интернет адреси: <https://www.scourt.go.kr/eng>, последњи приступ, 25.08.2020.

<sup>237</sup> *Ibid.* чл. 16.

<sup>238</sup> *Ibid.* чл. 18.

<sup>239</sup> *Ibid.* чл. 18 и чл. 41.

<sup>240</sup> *Ibid.* чл. 19.

**Табела 4 – Заштита проналазака из радног односа у Јужној Кореји**

Категорија	Начин настанка проналаска	Право на заштиту проналаска
<b>I категорија</b>  (службени проналасци)	у вези са радним дужностима запосленог, у опсегу пословне делатности послодавца, активности које су довеле до проналаска спадају у садашње или претходне дужности запосленог	признато запосленом (послодавац има право на патентну заштиту или на лиценцу уколико је то предвиђено уговором или општим актима послодавца)
<b>II категорија</b>  (слободни проналасци)	сви остали проналасци, који нису службени	признато запосленом (без обавеза према послодавцу)

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих законских прописа у Јужној Кореји, 25.10.2020.

### 3.5. Уједињено Краљевство

Основни закон који уређује патентну заштиту проналазака из радног односа у УК је Закон о патентима из 1977. године – ЗПУК (енг. *Patent Act*), који је последњи пут измењен и допуњен 2007. године.<sup>241</sup> Уз то, поједина процедурална питања су уређена Законом о ауторском праву, дизајну и патентима (енг. *Copyright, Designs and Patents Act*). Поред закона, значајну улогу у патентном систему УК имају и судски прецеденти којима су ближе одређени правни стандарди дефинисани законом.

<sup>241</sup> ЗОПУК је последњи пут је мењан и допуњаван 1. маја 2007. године. Више о разлозима за измену закона вид.: Lacey Ryan, „Amendments to the Patents Rules 2007“, *D Young and Co, IP Cases & Articles*, доступно на: <https://www.dyoung.com/en/knowledgebank/articles/patents-rules>, 30.03.2021.; Закон је доступан на: <https://wipo.int/en/legislation/details/14693>, 08.10.2020.



- *Дефиниција проналаска у радном односу*

На основу одредаба ЗПУК, могу се разликовати три категорије проналазака који су настали у радном односу: службени, полу-службени и слободни проналасци. У прву категорију спадају сви проналасци које запослени створи извршавајући редовне радне дужности или извршавајући посебно наложене дужности, при чему се могло разумно очекивати да ће као резултат обављања тих дужности настати проналазак у радном односу.<sup>242</sup> У другу категорију спадају проналасци које запослени проналазач створи извршавајући радне дужности (које не спадају у редовне), при чему је у време настанка проналаска, услед природе тих дужности и одговорности које је запослени имао на основу њих, запослени имао обавезу унапређивања интерес послодавца.<sup>243</sup> Сви остали проналасци створени у радном односу у УК спадају у категорију слободних проналазака.<sup>244</sup>

- *Право на заштиту проналаска у радном односу*

У случају настанка проналаска у радном односу, ЗПУК изричито предвиђа да се право на патентну заштиту и привредну употребу признаје послодавцу.<sup>245</sup> Посматрано са становишта признања права на заштиту проналаска, категорије службених и полу-службених проналазака имају идентичне последице. Запослени има једино право на заштиту и привредну употребу слободних проналазака.<sup>246</sup> Уз то, ЗПУК предвиђа да се неће сматрати повредама права интелектуалне својине послодавца ако запослени користи моделе и/или документацију која се односи на проналазак у радном односу, у сврхе патентирања слободног проналаска.<sup>247</sup>

---

<sup>242</sup> *Ibid.* чл. 39 ст. 1 (а); У случају да дође до промене послова које обавља запослени а да то није праћено формалном променом уговора, ипак ће се сматрати да се ради о проналаску који је створен у радном односу. Вид: Johnson Phillip, Roughton Ashley, Cook Trevor, *Indian Reprint: The Modern Law of Patents*, Butterworths, London, Edinburgh, 2005, 217.

<sup>243</sup> *Ibid.* чл. 39 ст. 1 (b); Више о тој категорији проналазака вид.: Pila Justine, „Sewing the Fly Buttons on the Statute: Employee Inventions and the Employment Context“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 32, No. 2, 2012;

<sup>243</sup> ЗОПУК, чл. 39. ст. 2.

<sup>244</sup> *Ibid.* чл. 39 ст.2.

<sup>245</sup> *Ibid.* чл. 39 ст. 1. Да би стекао имовинска овлашћења у односу на заштићени проналазак, за разлику од осталих законодавстава, послодавац у УК најпре мора да докаже да је проналазач био запослен у време настанка проналаска. Углавном се као доказ узима важећи уговор о раду, али у пракси често имају кључну улогу и посебни уговори или инструкције које је запослени добијао од послодавца. Vid. Pierce Jennifer, „Employee Inventions in the United Kingdom“, *les Nouvelles - Journal of the Licensing Executives Society*, Vol. 52, No. 3, 2017, 115–116.

<sup>246</sup> *Ibid.* чл. 39 ст. 2.

<sup>247</sup> *Ibid.* чл. 39 ст. 3.

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

Закон не уређује до детаља поступање запосленог проналазача и послодавца у случају настанка проналаска у радном односу, због чега се дужности обавештавања о настанку проналаска и у вези подношења патентне пријаве, обично уређују интерним актима код послодавца. Једино што законодавац експлицитно прописује је право запосленог на накнаду у вези са проналаском из радног односа и обавеза послодавца да ту накнаду исплати. Међутим, за разлику од законских решења у другим земљама, у УК запослени стиче право на посебну накнаду у вези са проналасцима из радног односа само изузетно – у случају када је патент од изузетне користи за послодавца (енг. *outstanding benefit*).<sup>248</sup> Само тада, запослени стиче право на фер део (енг. *fair share*) у добити коју послодавац остварује на основу патента.<sup>249</sup> На основу те законске одредбе се може закључити да је проналазач, у редовним околностима, компензован за проналазак у радном односу кроз плату и друга примања на раду. Питање евентуалне новчане накнаде у случају изузетног доприноса се примарно уређује уговором између послодавца и запосленог или општим актима послодавца, док у случају спора накнаду одређује суд узимајући у обзир све околности конкретног случаја.<sup>250</sup>

Основна правила у вези патентне заштите проналазача у радном односу у УК су представљена у Табели број 5.

---

<sup>248</sup> *Ibid.* чл. 40 ст. 1. Вид. Pierce, 2017, 115–116. Правни стандард „изузетне користи“ проналаска у радном односу за запосленог је у пракси веома тешко испунити. У једном од случајева, суд је закључио да постоји изузетан допринос када, између осталог, проналазак допринесе пословању послодавца у већој мери него што се то уобичајео очекује и када заштити послодавца од конкуренције на тржишту. Вид. *Kelly and Chiu v GE Healthcare* [2009] EWHC 181 (Pat), пара. 148–150; У нешто новијем случају, послодавац је на основу лиценчне накнаде за проналазак запосленог остварио 24.5 милиона фунти али је успео да докаже да нема изузетног доприноса. Наиме, суд је закључио да је послодавац раније остваривао сличне приходе од других проналазача, да је то саставни део редовног пословања и да правни стандард „изузетног доприноса“ треба тумачити узимајући у обзир околности конкретног случаја. Вид. *Shanks v Unilever PLC* [2014] R.P.C.29. Тај спор је стигао и до Врховног суда УК који је у октобру 2019. године закључио да ипак постоји „изузетан допринос“ у конкретног случају. Вид. *Shanks v Unilever PLC* [2019] UKSC 45. Пресуда је доступна на интернет адреси Врховног суда УК: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0032-judgment.pdf>, 15. 10.2020.

<sup>248</sup> *Ibid.* чл. 41.

<sup>249</sup> *Ibid.* чл. 41 ст 1.; При томе, закон изричито прописује да се приликом одређивања накнаде узима у обзир и очекивана добит послодавца, односно добит коју послодавац може остварити од патента у будућности.

<sup>250</sup> *Ibid.* чл. 41. ст. 1–11.

**Табела 5 – Законска заштита проналазака из радног односа УК**

<b>Категорија</b>	<b>Начин настанка проналаска</b>	<b>Право на заштиту проналаска</b>
<b>I категорија</b>  (службени проналасци)	извршавајући редовне радне дужности или извршавајући посебно наложене дужности, при чему се могло разумно очекивати да ће као резултат обављања тих дужности настати проналазак	признато послодавцу (запослени има право на фер удео у оствареном приходу од проналаска уколико је патент изузетно користан за послодавца)
<b>II категорија</b>  (полу-службени проналасци)	извршавајући радне дужности, при чему је у време настанка проналаска, услед природе тих дужности и одговорности које је запослени имао на основу њих, запослени имао обавезу унапређивања интереса послодавца	признато послодавцу, (запослени има право на фер удео у оствареном приходу од проналаска уколико је патент изузетно користан за послодавца)
<b>III категорија</b>  (слободни проналасци)	сви проналасци који нису службени или полу-службени	признато запосленом (без обавеза према послодавцу)

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих прописа у УК, 25.11.2020.

### 3.6. Немачка

Немачки законодавац је препознао бројне специфичности проналазака који су створени у радном односу, због чега су сва битна питања у вези заштите и привредне употребе тих проналазака регулисана посебним Законом о проналасцима запослених – ЗПЗ (нем. *Gesetz über Arbeitnehmererfindungen*).<sup>251</sup> ЗПЗ је *lex specialis* у односу на

<sup>251</sup> ЗПЗ је донет јула 1957. године а последњи пут је измењен и допуњен у оквиру законодавне реформе јула 2009. године; Иницијално, велики број законских решења у тој области је преузет из Аустрије, вид: Neumeier Frederick, „Employees Right in Their Inventions: A Comparison of National Laws“, *Journal of the Patent Office Society*, Vol. 44, 1962, 674–679; Текст Закона је доступан на интернет адреси WIPO: <https://wipo.int/en/legislation/details/1004>, 03.10.2020.

општи Закон о патентима (нем. *Patentgesetz*),<sup>252</sup> који уређује основна питања у вези патентне заштите проналазака. Тиме је општа материја патентног права растеређена елементима радног права, док су проналасци у радном односу детаљније регулисани у поређењу са другим европским земљама.<sup>253</sup>

- *Дефиниција проналаска у радном односу*

ЗПЗ предвиђа две категорије проналазака: службени или везани проналасци (нем. *Diensterfindunge, gebundene Erfindungen*) и слободни проналасци. У прву категорију проналазака у радном односу спадају сви проналасци који су настали као резултат задужења запосленог у приватном предузећу или у предузећу у оквиру јавног сектора, или који се у основи заснивају на искуствима или активностима послодавца. Сви остали проналасци, који нису службени, сматрају се слободним проналасцима и на њих се примењује општи Закон о патентима.<sup>254</sup>

- *Право на заштиту проналаска у радном односу*

На основу одредаба ЗПЗ, право на патентну заштиту службених проналазака се признаје искључиво послодавцу.<sup>255</sup> Међутим, послодавац не стиче само право већ и обавезу да поднесе патентну пријаву за сваки проналазак створен у радном односу.<sup>256</sup> Само уколико је неко друго право индустријске својине прикладније (нпр. корисни модел) за заштиту датог проналаска у радном односу, послодавац је ослобођен обавезе да поднесе патентну пријаву без одлагања.<sup>257</sup> У односу на слободне проналаске, право на патентну заштиту се признаје запосленом проналазачу, а у случају када послодавац поднесе патентну пријаву у односу на слободан проналазак, сва права из те пријаве по сили закона *ex tunc* прелазе на запосленог.<sup>258</sup>

---

<sup>252</sup> Важећи општи закон је донет 16. децембра 1980. године, а последњи пут је измењен и усклађен са посебним законом 31. јула 2009. године. Закон о патентима је доступан на интернет адреси WIPO: <https://wipo.int/en/legislation/details/6128>, 03.10.2020.

<sup>253</sup> Вид. Giummo Jesse, „German Employee Inventors’ Compensation Records: A Window into the Returns to Patented Inventions“, *Research Policy*, Vol. 39, Issue 7, 2010, 969.

<sup>254</sup> ЗПЗ, Чл. 4 ст. 1–3; Додатно вид. Trimborn Michael, *Employees’ Inventions in Germany: A Handbook for International Businesses*, Kluwer Law International, Munich, 2009, 8–15; Wolk, 2011, 277–278;

<sup>255</sup> ЗПЗ, чл. 6 ст. 1 и 2; чл. 7.

<sup>256</sup> *Ibid.* чл. 13 ст. 1.

<sup>257</sup> *Ibid.* чл. 13 ст. 2.

<sup>258</sup> *Ibid.*, чл. 13 ст. 4; Чак и када је у питању слободан проналазак, запослени има обавезу да обавести послодавца о настанку тог проналаска, при чему послодавац може да оспори правну квалификацију коју је предложио запослени.

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

Посебни закон детаљно уређује правни однос између запосленог проналазача и послодавца у погледу заштите проналазача из радног односа, при чему су у првом плану обавезе обавештавања. Тако је запослени дужан да обавести послодавца о свим битним информацијама у вези проналаска одмах по његовом настанку, а послодавац има рок од четири месеца од пријема тог обавештења да се изјасни да ли жели да врши имовинска овлашћења у вези проналаска.<sup>259</sup> Посебно је занимљиво да Закон предвиђа *praesumptio iuris tantum* за сагласност послодавца то јест, чак и ако се послодавац не изјасни у предвиђеном року, постаће титулар имовинских овлашћења у односу на дати проналазак.<sup>260</sup> Другим речима, запослени проналазач би могао да постане титулар имовинских овлашћења у односу на службени проналазак, само ако то послодавац не жели и ако то изричито саопшти. Ипак, када послодавац постане титулар имовинских овлашћења он истовремено стиче обавезу да заштити дати проналазак и да исплати запосленом проналазачу одговарајућу накнаду „у зимајући у обзир тржишну вредност проналаска, задатке и положај запосленог у компанији, као и допринос компаније“.<sup>261</sup> У сваком случају, све податке у вези проналаска послодавац и запослени су дужни да чувају као пословну тајну,<sup>262</sup> а за све евентуалне спорове у вези заштите и привредне употребе је прописана надлежност посебног арбитражног тела (нем. *schiedsstelle*), као и редовних судова у другом степену.<sup>263</sup> Додатно, ЗПЗ детаљно уређује односе између послодавца и проналазача у редовним околностима (привредна употреба проналаска и уступање права) али и у случају стечаја послодавца. Тако, уколико стечајни управник користи проналазак, запосленом следује накнада из стечајне масе, а у случају продаје стечајног дужника, купац преузима обавезе послодавца у односу на проналазача од дана отварања стечајног поступка.<sup>264</sup>

Основна законска правила која се односе на патентну заштиту и привредну употребу проналазача који су створени у радном односу у Немачкој, сумирана су у Табели број 6.

---

<sup>259</sup> *Ibid.*, чл. 5.

<sup>260</sup> *Ibid.*, чл. 8 ст. 1; Више о томе: Petersen-Padberg Anja, Markus Georg Müller, „Reform of the German Act on Employees’ Inventions as of 1 October 2009: Companies’ Rights to Inventions Have Been Expanded“, *Hoffman-Eitle Newsletter*, br. 5, 2009, 2–3.

<sup>261</sup> *Ibid.* чл. 9, 10 и 11; Више о релевантним елементима за одређивање накнаде (вредност проналаска, задаци и положај запосленог, допринос послодавца) Вид. Wundisch, Sebastian, „Employee-inventors compensation in Germany—burden or incentive?“, *les Nouvelles - Journal of the Licensing Executives Society*, Vol. LII, No. 3, 2017, 105–107.

<sup>262</sup> *Ibid.* чл. 24; Та обавеза важи у односу на трећа лица док послодавац и запослени имају обавезу да деле релевантне информације између себе. Тако је, између осталог, послодавац у обавези да запосленом достави копију патентне пријаве и пратеће документације, као и да омогући увид у кореспонденцију између послодавца и надлежног органа. Ту обавезу изричито прописује чл. 15 ЗПЗ.

<sup>263</sup> *Ibid.* чл. 28 и 37.

<sup>264</sup> *Ibid.* чл. 27.

**Табела 6 – Законска заштита проналазака из радног односа у Немачкој**

Категорија	Начин настанка проналаска	Право на заштиту проналаска
<b>I категорија</b>  (службени или везани проналасци)	резултат задужења запосленог код послодавца или када се проналазак у основи заснива на искуствима или активностима послодавца	признато послодавцу а запосленом само ако се послодавац изричито одрекне права на заштиту  (запослени има право на накнаду у складу са тржишном вредношћу проналаска и узимајући у обзир задатке и положај запосленог и допринос компаније)
<b>II категорија</b>  (слободни проналасци)	на основу активности које нису наведене приликом дефинисања службених проналазака	признато запосленом  (послодавац нема овлашћења у односу на слободне проналаске)

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих закона у Немачкој, 25.10.2020.

### 3.7. Француска

Заштита проналазака у радном односу у Француској је регулисана Закоником о интелектуалној својини – ЗИСФ (фр. *Code de la propriété intellectuelle*), који је усвојен 1992. године, а последњи пут измењен и допуњен 1. октобра 2010. године.<sup>265</sup> И поред тога што Француска нема посебан закон који би се односио на проналаске у радном односу, патентна заштита те категорије проналазака је релативно детаљно уређена, посебно када су у питању међусобна права и обавезе послодаваца и запослених у вези са поступком патентне заштите проналазака.

- *Дефиниција проналаска у радном односу*

Слично као закон у Немачкој, ЗИСФ разликује две категорије проналазака који су створени у радном односу: службени и слободни проналасци. У прву категорију спадају сви проналасци које запослени створи извршавајући обавезе из уговора о раду, то јест радећи на инвентивном задатку (фр. *mission inventive*) који је у складу са

<sup>265</sup> За разлику од осталих европских земаља, Законик у Француској истовремено регулише патенте, остала права индустријске својине и ауторско и сродна права. Законик је доступан на интернет адреси WIPO: <https://wipolex.wipo.int/en/legislation/details/5563>, 15.10.2020.

ефективним функцијама уговора о раду или спроводећи студије и истраживања која су му изричито поверена.<sup>266</sup> При томе, не захтева се формалан уговор о раду већ било који уговор који подразумева ангажовање проналазача у интересу послодавца. Сви проналасци који нису службени, сматрају се слободним проналасцима.<sup>267</sup>

- *Право на заштиту проналаска у радном односу*

ЗИСФ признаје право на патентну заштиту проналазака из прве категорије то јест службених проналазака послодавцу, док се запосленим проналазачима признаје право на патентну заштиту слободних проналазака.<sup>268</sup>

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

У случају када запослени створи проналазак у радном односу, дужан је да о томе обавести свог послодавца.<sup>269</sup> При томе, обавештење мора садржати информације које су „адекватне“ и на основу којих послодавац може да процени да ли проналазак спада у категорију службених или слободних проналазака.<sup>270</sup> Адекватност информација подразумева да запослени мора да обавести послодавца о предмету новог проналаска и планираним начинима примене проналаска, о околностима у којима је проналазак настао, као и о квалификацији проналаска – да ли се, према мишљењу запосленог, ради о службеном или о слободном проналаску.<sup>271</sup> Када обавештење не садржи све адекватне информације, послодавац има рок од два месеца, од пријема иницијалног писаног обавештења, да захтева допуну обавештења. Уколико послодавац не истакне захтев у прописаном року, сматраће се да је обавештење уредно.<sup>272</sup> Након пријема уредног обавештења, послодавац има два месеца да се изјасни о класификацији проналаска коју је предложио запослени а уколико се не изјасни у предвиђеном року, сматра се да је сагласан са предложеном класификацијом.<sup>273</sup> Закоником се посебно прописује и да комуникација између запосленог и послодавца у вези настанка и патентне заштите новог проналаска мора бити у форми електронске поште, при чему је потребно да та електронска пошта садржи потврду да је друга страна примила

---

<sup>266</sup> ЗИСФ, чл. L611-7. Вид. Declercq Francis, Didier Intes, „Employee Inventions in France“, *les Nouvelles - Journal of the Licensing Executives Society*, Volume LII, No. 3, 2017, 91.

<sup>267</sup> *Ibid.*, чл. L611-7.

<sup>268</sup> *Ibid.*, чл. L611-7.

<sup>269</sup> *Ibid.*, чл. L 611-1.

<sup>270</sup> *Ibid.*, чл.; Обавеза обавештавања није иницијално предвиђена Закоником већ је прописана посебним декретом од 10. априла 1995. године (*Decree No. 95-385*).

<sup>271</sup> *Ibid.*, чл. L 611-2.

<sup>272</sup> *Ibid.*, чл. L 611-5.

<sup>273</sup> *Ibid.*, чл. L 611-6.

поруку.<sup>274</sup> При томе, запослени и послодавац су дужни да се уздрже од објављивања било каквих техничких информација у вези новог проналаска док се не постигне споразум о квалификацији проналаска или док не буде донета одговарајућа одлука надлежног тела.<sup>275</sup> Међутим, Законик предвиђа и да свака страна, ако је то неопходно да би очувала своја права призната Закоником, може поднети патентну пријаву (у било ком тренутку) али да о томе мора без одлагања да обавести другу страну.<sup>276</sup> У случају када се утврди да се ради о службеним проналасцима, послодавац има и додатну обавезу да запосленом исплати одговарајућу накнаду, независно од редовних примања (фр. *rémunération supplémentaire*), која се утврђује општим актом код послодавца или уговором између послодавца и запосленог.<sup>277</sup> Изузетно, под одређеним условима, послодавцу може бити признато и право на привредну употребу проналазака који нису настали током рада на инвентивном задатку. Посебан сет правила уређује случај у коме запослени дође до проналаска ван редовних активности али у оквиру делатности послодавца и/или уз употребу знања, података и/или техничких средстава послодавца.<sup>278</sup> Тада послодавац може да захтева одеђена имовинска овлашћења у односу на проналазак, пропорционално свом доприносу у настанку проналаска, а запосленом проналазачу припада правична накнада (фр. *juste prix*).<sup>279</sup>

Као да је и сâм увидео да детаљне одредбе о проналасцима у радном односу могу бити узрок бројних спорова, француски законодавац је предвидео посебну комисију која је надлежна за решавање спорова приликом одређивања накнаде или правичне цене коју је послодавац дужан да исплати.<sup>280</sup> Комисију чине представници радника и послодавца, а председава јој судија, чији глас је пресудан у случају једнаке расподеле гласова при одлучивању. У случају жалбе на одлуку то јест у другом степену, надлежни су редовни судови.

Правила која се односе на патентну заштиту проналазака из радног односа у Француској су сумирана у Табели број 7.

---

<sup>274</sup> *Ibid.*, чл. L 611-9.

<sup>275</sup> *Ibid.*, чл. L 611-10.

<sup>276</sup> *Ibid.*, чл. L 611-10.

<sup>277</sup> *Ibid.*, чл. L 611-7; Вид.: Paris Fabienne, „Patent – Law on Employees inventions in Europe“, *Expert Guide – Intellectual Property*, online edition, 2016, 51–52.

<sup>278</sup> *Ibid.*, чл. L611-1 до L611-20. и од L615-6. до L615-31.

<sup>279</sup> *Ibid.*, чл. L 611-7.

<sup>280</sup> *Ibid.*, чл. L 615-21.



**Табела 7 – Законска заштита проналазака из радног односа у Француској**

<b>Категорија</b>	<b>Начин настанка проналаска</b>	<b>Право на заштиту проналаска</b>
<b>I категорија</b> (службени проналасци)	извршавајући обавезе из уговоара о раду, то јест радећи на инвентивном задатку који је у складу са ефективним функцијама уговора о ангажовању запосленог или спроводећи студије и истраживања која су запосленом изричито поверена	признато послодавцу (запослени проналазач има право на додатну накнаду, која се исплаћује независно од редовних примања)
<b>II категорија</b> (полу-службени проналасци)	изван редовних радних обавеза, и/или у оквиру делатности послодавца и/или; Уз употребу знања, података или техничких средстава која је обезбедио послодавац.	признато запосленом (послодавац може захтевати одрђена имовинска овлашћења пропорционално свом доприносу, а запосленом проналазачу припада правична накнада)
<b>III категорија</b> (слободни проналасци)	сви остали проналасци	признато запосленом без обавеза прма послодавцу

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих прописа у Француској, 25.10.2020.

### 3.8. Италија

Италија има дугу правну традицију заштите индустријске својине, чији почетак се често везује за Венецијански декрет из 1474. године.<sup>281</sup> Патентна заштита у Италији се развијала у различитим правцима до 2005. године, када су сва правила о патентној заштити унификована доношењем Законика о индустријској својини (ЗИСИ), који се уз измене и допуне из 2010. године примењује и данас.<sup>282</sup> Последње измене и допуне ЗИСИ су се односиле управо на патентну заштиту проналазака у радном односу.

<sup>281</sup> Тај податак се често наводи у правној литератури и поред тога што Венецијански закон није увео право на патентну заштиту, вид. Марковић, 1997, 54.

<sup>282</sup> Текст ЗИСИ је доступан на: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/it/it204en.pdf>, 15.10.2020.

- *Дефиниција проналаска у радном односу*

ЗИСИ дефинише проналаске у радном односу у оквиру члана 64 и то као: „[...] проналазак који је створен при извршавању или испуњавању уговора или посла или обавеза из радног односа, у оквиру којих су предвиђене проналазачке активности као и накнада за ту сврху.“<sup>283</sup> Законик не садржи дефиницију слободних проналазака али се може закључити да су то сви остали проналасци, то јест проналасци који се не могу квалификовати као проналасци у радном односу.<sup>284</sup> Уз то, на основу ЗИСИ није спорно да за настанак проналазака у радном односу није неопходан формални уговор о раду, довољно је да запослени буде ангажован да обавља проналазачке активности и да је за то плаћен. Додатно, послодавац може стећи одређена права у односу на проналазак и ако последњи елемент дефиниције није испуњен, односно уколико није предвиђена накнада за истраживачке активности.<sup>285</sup> У сваком случају, послодавац може остварити своја права у односу на проналазак током трајања радног ангажовања или у периоду од годину дана након престанка радног ангажовања. Другим речима, сматра се да се ради о проналаску у радном односу када су испуњени сви критеријуми дефиниције и уколико послодавац поднесе патентну пријаву у року од годину дана након престанка радног ангажовања.<sup>286</sup>

- *Право на заштиту проналаска у радном односу*

Сва права у односу на проналазак створен у радном односу, укључујући право на патентну заштиту, признају се послодавцу. При томе, Закоником је предвиђено да права послодавца не утичу на право запосленог да буде признат и наведен у патентној пријави у својству проналазача.<sup>287</sup> Као изузетак од тог општег правила, Закоником су посебно регулисани проналасци који настају на универзитетима или у оквиру јавних агенција чија делатност обухвата истраживање и развој. У односу на те проналаске сва имовинаска права се признају искључиво проналазачу.<sup>288</sup> Универзитетима и јавним агенцијама се само изузетно признаје право на неискључиву лиценцу, у случају када проналазач није започео са привредном употребом заштићеног проналаска у року од пет година од датума признања патента.<sup>289</sup>

---

<sup>283</sup> ЗИСИ, чл. 64, ст. 1.

<sup>284</sup> ЗИСИ формално дефинише само две категорије проналазака у радном односу. Међутим, у односу на слободне проналаске који спадају у делатност послодава, послодавцу се под одређеним условима признаје право на искључиву или неискључиву лиценцу. На основу тога би се могла издвојити и посебна категорија „полу-службених проналазака“. Вид. Giannino Michele, „Italy: The Exercise of the Employer's Statutory Right of First Refusal on the Inventions of the Employee“, *Journal of Intellectual Property Law & Practice*, Vol. 10, Issue 2, 2015, 87–88.

<sup>285</sup> *Ibid.*, чл. 64, ст. 2.

<sup>286</sup> *Ibid.*, чл. 64, ст. 6.

<sup>287</sup> *Ibid.*, чл. 64, ст. 1.

<sup>288</sup> *Ibid.*, чл. 65.

<sup>289</sup> *Ibid.*, чл. 65, ст. 4.

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

Законик не предвиђа обавезе обавештавања приликом настанка проналаска нити обавезу сарадње приликом поступка патентне заштите. При томе, у случају када су испуњени сви критеријуми из законске дефиниције проналаска у радном односу, послодавац нема обавеза према запосленом осим обавезе да поштује личноправна овлашћења и да наведе име запосленог као проналазача у патентној пријави.<sup>290</sup> Само у случају када новчана накнада за истраживачке активности није била иницијално предвиђена, уколико стекне патент или користи проналазак створен у радном односу као пословну тајну, послодавац има обавезу да запосленом исплати разумну награду. Приликом одређивања вредности награде, послодавац је према ЗИСИ у обавези да узме у обзир значај проналаска, активности које је запослени обављао, али и допринос организације послодавца у настанку проналаска.<sup>291</sup> У случају спорова у вези накнаде или разумне награде, Законик предвиђа формирање Арбитражног тела које чине по један представник запосленог и послодавца и један члан кога те две стране заједнички именују. У мери у којој су компатибилне, ЗИСИ предвиђа примену одредаба Законика о парничном поступку, док у другом степену, о евентуалним жалбама на одлуке које је донело Арбитражно тело, одлучују редовни суд.

Основна правила о патентној заштити проналазача који су створени у радном односу у Италији су приказана у Табели број 8.

---

<sup>290</sup> Ibid., чл. 64. ст. 1.

<sup>291</sup> Ibid., чл. 64. ст. 2.

**Табела 8 – Законска заштита проналазака из радног односа у Италији**

<b>Категорија</b>	<b>Начин настанка проналаска</b>	<b>Право на заштиту проналаска</b>
<b>I категорија</b>  (службени проналасци)	при извршавању или испуњавању уговора или посла или обавеза из радног односа, у оквиру којих су предвиђене проналазачке активности као и накнада за ту сврху (сматра се да је проналазак настао у радном односу ако је патентна пријава поднета у року од годину дана од дана престанка ангажовања запосленог)	признато послодавцу  (запослени проналазач има право да буде наведен као проналазач и право на награду уколико уговором није била предвиђена накнада)
<b>II категорија</b>  (полу-службени)	проналасци запосленог који се не могу квалификовати као службени али спадају у долатност послодавца	признато запосленом  (послодавацу је признато право на искључиву или неискључиву лиценцу уз плаћање лицендне накнаде)
<b>III категорија</b>  (слободни проналасци)	проналасци који се не могу квалификовати као службени проналасци и службени проналасци за које послодавац не поднесе патентну пријаву у року од годину дана од престанка ангажовања запосленог	признато запосленом  (послодавац нема овлашћења у односу на слободне проналаске)

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих прописа у Италији, 25.10.2020.

### 3.9. Хрватска

За разлику од већине европских држава које поседују законике о индустријској својини или посебне законе о проналасцима створеним у радном односу, у Хрватској су међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача уређени Законом о раду (ЗОРХ).<sup>292</sup> Закон о патенту (ЗОПХ) се примењује као општи закон који одређује

<sup>292</sup> *Zakon o radu Republike Hrvatske, Narodne Novine*, 93/14, 127/17, 98/19 – на снази од 01. јануара 2020. године, чл. 98; Вид. Matanovac Vučković Romana, Ivana Kunda, „Materijalnoправно i kolizijskopравно uređenje intelektualnog vlasništva nastalog u radnom odnosu“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Rijeci*, Vol. 32, No. 1, 2011, 75–125.

предмет и услове патентне заштите али не предвиђа проналаске у радном односу као посебну правну категорију.<sup>293</sup>

- *Дефиниција проналаска у радном односу*

ЗОРХ разликује проналаске који су „створени на раду или у вези са радом“ то јест службене и слободне проналаске.<sup>294</sup> Закон не садржи прецизнију дефиницију шта се сматра проналасцима који су створени на раду или у вези са радом али у теорији се наводи да би ту законску одредбу требало тумачити широко, на тај начин да обухвата и проналаске који су у вези са активностима послодавца а настали су као резултат „радних и истраживачких напора у слободном времену“.<sup>295</sup>

- *Право на заштиту проналаска у радном односу*

ЗОХР не садржи прецизну дефиницију проналазака створених у радном односу али изричито предвиђа да ти проналасци „припадају послодавцу“,<sup>296</sup> из чега се може закључити да је послодавацу признато право на патентну заштиту. *Argumentum a contrario* и на основу општих правила патентног права, може се закључити да је право на патентну заштиту слободних проналазака признато запосленом проналазачу.<sup>297</sup>

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

Запослени проналазач у Хрватској је дужан да обавести послодавца о настанку проналаска на раду или у вези са радом, при чему је дужан и да све информације у вези са тим проналаском чува као пословну тајну.<sup>298</sup> Истовремено, послодавац има обавезу да запосленом проналазачу исплати награду утврђену колективним уговором, уговором о раду или посебним уговором.<sup>299</sup> Закон не уређује детаљније рокове у вези извршења обавеза запосленог и послодавца а у случају када награда није одређена предвиђено је да је одреди суд.<sup>300</sup> Занимљиво је да ЗОРХ прописује посебне дужности

---

<sup>293</sup> Zakon o patentu Republike Hrvatske, Narodne Novine 16/20 – на снази од 20. фебруара 2020. године.

<sup>294</sup> ЗОРХ, чл. 98 ст. 1.

<sup>295</sup> Вид. Ruždjak Marijan, Šribar Peter, Zuber Marija, *Zakon o radu s komentarom*, Inženjerski biro, Zagreb, 1995., 88–89.

<sup>296</sup> ЗОРХ, чл. 98 ст. 3.

<sup>297</sup> Чл. 14 ЗОПХ изричито прописује да: „Право на патентну заштиту има проналазач или његов правни следбеник“, док се у чл. 16 наводи: „Послодавац се сматра правним следбеником проналазача кад му на основу закона који се примењује или уговора о раду припада право на стицање патента за проналазак створен у оквиру радног односа проналазача.“

<sup>298</sup> ЗОРХ, чл. 98 ст. 2.

<sup>299</sup> *Ibid.*, чл. 98 ст. 3.

<sup>300</sup> *Ibid.*, чл. 98 ст. 5.

запосленог и у вези проналазака који нису створени на раду или у вези са радом. У том смислу, запослени проналазач је дужан да, у случају када „ [проналазак] није створен на раду или у вези са радом, уколико је проналазак у вези са делатношћу послодавца“, „обавести послодавца те му писано понуди уступање права у вези са проналаском“. <sup>301</sup> Послодавац има обавезу да се изјасни о понуди запосленог у року од месец дана, а на евентуално уступање права трећем лицу у се сходно примењују одредбе облигационог права о праву прече куповине. <sup>302</sup> Без обзира да ли се ради о проналасцима из радног односа или не, на основу ЗОПХ, проналазач има право да његово име буде наведено у патентној пријави. <sup>303</sup>

Основна правила о патентној заштити проналазака у радном односу у Хрватској су приказана у Табели број 9.

**Табела 9 – Законска заштита проналазака из радног односа у Хрватској**

Категорија	Начин настанка проналаска	Право на заштиту проналаска
<b>I категорија</b>  (службени проналасци)	створени на раду или у вези са радом	признато послодавцу (запослени има право да буде наведен као проналазач и право на награду)
<b>II категорија</b>  (слободни проналасци)	нису створени на раду или у вези са радом	признато запосленом (послодавац нема овлашћења у односу на слободне проналаске, осим уколико је проналазак у вези са делатношћу послодавца, када се при закључењу уговора о лиценци сходно примењују правила о праву прече куповине у корист послодавца)

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих прописа у Републици Хрватској, 25.10.2020.

<sup>301</sup> *Ibid.*, чл. 99 ст. 1; Језичким тумачењем наведене одредбе ЗОРХ, произлази да проналазач има обавезу да понуди уступање права у вези са проналаском послодавцу, чак и када је до проналаска дошао потпуно независно, у слободно време и без употребе средстава које је обезбедио послодавац, само због тога што је дати проналазак „у вези са делатношћу послодавца“.

<sup>302</sup> *Ibid.*, чл. 99 ст. 2 и 3; Упућивање на одредбе које се односе на право прече куповине је јединствено у упоредном праву и може бити неодговарајуће из најмање два разлога. Прво, институт права прече куповине се односи искључиво на стварна права и друго, није јасно због чега би послодавац имао такво право ако проналазак није створен на раду или у вези са радом.

<sup>303</sup> ЗОПХ, чл. 15.

### 3.10. Србија

Слично као у већини европских правних система, у Србији Закон о патентима (ЗОП) садржи посебан сет одредаба које се односе на патентну заштиту проналазака створених у радном односу.<sup>304</sup> Имајући у виду да је ЗОП недавно значајно измењен у делу који се односи на заштиту проналазака у радном односу,<sup>305</sup> у оквиру анализе која следи, између осталог, биће упоређена нека стара и нова законска решења.

- *Дефиниција проналаска у радном односу*

На основу општих одредаба ЗОП, проналасци који су настали за време трајања радног односа могу се поделити у три категорије: службене, полу-службене и слободне проналаске. У прву категорију проналазака у радном односу спадају сви проналасци које је запослени створио: извршавајући послове који су утврђени уговором о раду између запосленог и послодавца или у складу са посебним актом послодавца којим су уређени послови истраживања и развоја.<sup>306</sup> У другу категорију проналазака из радног односа (полу-службени проналасци) спадају проналасци које је запослени створио за време трајања уговора о раду или у периоду од годину дана од дана престанка уговора, ако је тај проналазак створен у вези са активностима послодавца; или коришћењем материјалнотехничких средстава, информација и других услова које је обезбедио послодавац или као последица професионалне обуке коју је запосленом обезбедио послодавац.<sup>307</sup> Остали проналасци, који нису службени или полу-службени, спадају у категорију слободних проналазака. При томе, последњим изменама и допунама ЗОП је издричито дефинисан појам запосленог – то је „физичко лице које обавља рад за послодавца на основу уговора о раду.“ На тај начин, законодавац је битно изменио дефиницију проналаска у радном односу. У складу са новим решењем, велики број проналазака који настају на основу радног ангажовања које не подразумева уговор о

---

<sup>304</sup> Закон о патентима, *Службени гласник РС*, бр. 99/2011, 113/2017 – др. закон, 95/2018 и 66/2019, део IX под називом „Проналасци из радног односа“, чл. 57–66.

<sup>305</sup> Пакет измена и допуна закона из области заштите интелектуалне својине у Србији је усвојен 17. септембра 2019. године. Између осталих закона, тада је донет и Закон о изменама и допунама Закона о патентима – Измене ЗП, *Службени гласник РС*, бр. 66/2019, којима је измењен дотадашњи Закон о патентима – ЗП, *Службени гласник*, бр. 99/2011, 113/2017 – др. закон и 95/2018. Више о изменама закона у тој области: Вујичић Новак, „Пакет измена закона из области права интелектуалне својине од септембра 2019. године: критички поглед“, *Бранич*, 3–4/2019, 45–77.

<sup>306</sup> ЗОП, чл. 57, ст. 1.

<sup>307</sup> ЗОП, чл. 57. ст. 2.; Према старом решењу (пре 17. септембра 2019 године), Закон је садржао следећу дефиницију проналаска из радног односа: „Проналаском из радног односа сматра се: 1) проналазак који запослени створи извршавајући своје редовне радне обавезе или посебно наложене послове у вези са научно-техничким истраживањем и развојем, као и проналазак који настане у извршавању уговора о истраживачком раду закљученог са послодавцем; 2) проналазак који није обухваћен тачком 1) овог члана, а који запослени створи у вези са активностима послодавца или коришћењем материјално-техничких средстава, информација и других услова које је обезбедио послодавац; 3) проналазак који запослени створи у року од годину дана од дана престанка радног односа, а који би, да је створен у току радног односа, био проналазак из тачке 1) или тачке 2) овог члана.“

раду (као што је рад на истраживачким пројектима где су истраживачи ангажовани на основу уговора којима се не заснива радни однос) не може се правно квалификовати као проналазак створен у радном односу. Остаје упитно да ли је законодавац, уводећи дефиницију запосленог, имао намеру да битно промени и дефиницију проналаска у радном односу или не. Ако се има у виду да је из претходне дефиниције проналаска у радном односу избрисана категорија „уговора о истраживачком раду“ који се помињао поред „уговора о раду“, на основу системског и циљног тумачења закона, могло би се закључити да је дефиниција проналаска у радном односу плански измењена, тако да сада обухвата мањи број проналазака.<sup>308</sup> Ипак, не може се претпоставити шта је законодавац хтео тиме да постигне, осим можда проширења обима правне заштите проналазача. Потенцијалне економске последице таквог решења ће бити размотрене у другом делу овог рада, који се односи на економску анализу позитивних правних решења.

- *Право на заштиту проналаска из радног односа*

ЗОП предвиђа да се право на патентну заштиту проналазака који су створени у радном односу признаје искључиво послодавацу, док запослени може да има право на заштиту само ако је то предвиђено уговором између послодавца и запосленог, односно ако је дерогирана диспозитивна законска норма.<sup>309</sup> На основу општих одредаба истог Закона, право на заштиту слободних проналазака се признаје проналазачу.<sup>310</sup>

- *Међусобна права и обавезе послодавца и запосленог проналазача*

ЗОП детаљно прописује обавезе запосленог у случају настанка проналаска. Тако је запослени дужан да одмах по настанку проналаска о томе обавести послодавца достављањем писаног извештаја, који садржи: име и презиме проналазача, потпун и тачан опис проналаска, са посебним истицањем новог техничког решења, као и нацрт уколико је то потребано за његово разумевање, најбољи начин примене проналаска, податке о послу или посебном радном задатку на коме је запослени радио у тренутку настанка проналаска или о закљученом истраживачком уговору,<sup>311</sup> начин на који се дошло до проналаска (експеримент и сл.), податке о средствима послодавца која је запослени користио при настанку проналаска, као и имена и стваралачке доприносе

---

<sup>308</sup> За тај закључак се не може наћи потврда у Образложењу измена и допуна ЗОП. Због тога је могуће да законодавац ипак није пред собом имао јасан циљ приликом измене дефиниције запосленог и тиме посредне измене дефиниције проналаска у радном односу. Образложење измена и допуна ЗОП је доступно на интернет адреси Народне скупштине Републике Србије: [http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/predlozi\\_zakona/2019/1929-19.pdf](http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/predlozi_zakona/2019/1929-19.pdf), 10.11.2020.

<sup>309</sup> ЗОП, чл. 58. ст. 1;

<sup>310</sup> *Ibid.*, чл. 3. ст. 1.

<sup>311</sup> Прописујућу ту обавезу, законодавац потврђује да није конзистентан и да дефиниција проналаска у радном односу није добро промишљена. С обзиром да проналазак у радном односу по дефиницији подразумева уговор о раду, обавеза достављања истраживачког уговора не делује смислено.



сарадника, ако их је било.<sup>312</sup> Након што прими извештај од запосленог, послодавац има рок од шест месеци да писаним путем обавести свог запосленог да ли сматра да проналазак припада групи проналазака из радног односа.<sup>313</sup> У случају када не постоји сагласност послодавца и запосленог да ли се ради о проналаску из радног односа или не, ЗОП предвиђа да је за решавање спора надлежан суд.<sup>314</sup> Ако пак постоји сагласност заинтересованих страна да се ради о проналаску из радног односа, послодавац је у обавези да обавести запосленог да ли ће поднети патентну пријаву. Уколико је одговор потврдан, послодавац пријаву мора поднети у разумном року.<sup>315</sup> Уколико послодавац не жели да заштити проналазак који је настао у радном односу, дужан је да о томе писаним путем обавести запосленог, који након тога може да заштити проналазак у своје име. Изузетак од тог правила постоји само уколико проналазак садржи неку од пословних тајни послодавца. У том случају послодавац може да спречи запосленог да патентира проналазак, али има и обавезу да запосленом исплати новчану накнаду.<sup>316</sup> У сваком случају, када настане проналазак у радном односу, послодавац и запослени имају дужност пружања помоћи и сарадње приликом поступка патентне заштите тог проналаска, дужност узајамног обавештавања и обавезу чувања свих информација у вези са проналаском као пословне тајне.<sup>317</sup>

У случају када послодавац патентира проналазак из радног односа, запосленом припадају морална права (личноправна овлашћења – да буде назначен у патентној пријави и патентним списима као проналазач) у вези са тим проналаском, као и право на новчану накнаду.<sup>318</sup> Као смернице за одређивање износа накнаде, законодавац је посебно истакао економске и друге доприносе који произлазе из искоришћавања тог проналаска, допринос послодавца, као и допринос сваког појединачног проналазача, уколико је на проналаску радило више проналазача. Закон предвиђа да послодавац и запослени одреде новчану накнаду споразумно (на основу уговора или општих аката

---

<sup>312</sup> *Ibid.*, чл. 61.

<sup>313</sup> *Ibid.*, чл. 62.

<sup>314</sup> ЗОП, чл. 62, ст. 4; Према чл. 25 важећег Закона о организовању судова, *Сл. гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015 - др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 – одлука УС, 87/2018 и 88/2018 – одлука УС, за такве спорове је прописана надлежност привредног суда.

<sup>315</sup> ЗОП не даје дефиницију разумног рока, док је чл. 62 ЗОП пре измена и допуна из 2019. године, у том случају прописивао рок од шест месеци, у коме је послодавац морао да поднесе патентну пријаву.

<sup>316</sup> ЗОП, чл. 63, ст. 6 и 7; То решење није заступљено у упоредном праву и делује да због правне природе пословне тајне отвара бројне могућности за злоупотребу права од стране послодавца. Увек када му даљи технолошки развој није у интересу, због тренутне позиције коју има на тржишту, послодавац би могао да се позове на то правило и спречи патентирање и дисеминацију нових проналазака, што би било у потпуној супротности са информационом функцијом патентног система. За разлику од закона у Немачкој који изричито прописује обавезу послодавца да патентира сваки проналазак који је створен у радном односу, ЗОП у члану 66 изричито прописује: „Ако послодавац истакне оправдан интерес да проналазак не постане доступан јавности, обавеза запосленог да чува пословну тајну траје и по престачу радног односа код тог послодавца.“ При томе, закон не дефинише нити наводи пример када би то постојао оправдан интерес послодавца да јавност ускрати за нови проналазак до кога је дошао запослени проналазач.

<sup>317</sup> *Ibid.* чл. 66.

<sup>318</sup> *Ibid.* чл. 60.

послодавца) а у недостатку споразума накнаду одређује надлежни суд. За разлику од осталих анализираних патентних система, јасно је да одредбе ЗОП не предвиђају било какво тело које би чинили представници запослених и послодавца и које би покушало да реши спорна питања мирним путем, пре покретања судског поступка.

На крају, треба нагласити да постоје и одређени изузеци од патентне заштите, чак и када се посматрају само две наведене категорије проналазака из радног односа. Наиме, ако проналазак из радног односа истовремено може да се квалификује и као проналазак који је од значаја за одбрану и безбедност Републике Србије, сматраће се поверљивим проналаском, а право на привредну употребу тих проналазака припада „органу надлежном за послове одбране или унутрашње послове“.<sup>319</sup> Уз то, у одређеним случајевима, на основу потписаних међународних конвенција се не примењује домаће законодавство на проналаске из радног односа.<sup>320</sup>

Изузимајући проналаске на које држава полаже право, основна правила која се односе на тренутно важећу патентну заштиту проналазака који су створени у радном односу су сумирана у Табели број 10.

---

<sup>319</sup> *Ibid.* чл. 56.

<sup>320</sup> Тако Конвенција о европском патенту, чија је Србија земља потписница, у члану 60 предвиђа да се на проналаске из радног односа примењује право земље у којој је проналазач „претежно запослен“.

**Табела 10 – Законска заштита проналазака из радног односа у Србији**

<b>Категорија</b>	<b>Начин настанка проналаска</b>	<b>Право на употребу проналаска</b>
<b>I категорија</b>  (службени проналасци)	извршавајући послове који су утврђени уговором о раду између запосленог и послодавца или у складу са посебним актом послодавца којим су уређени послови истраживања и развоја	признато послодавцу (запослени има личноправна овлашћења и право на новчану накнаду зависно од ефеката економског искоришћавања заштићеног проналаска)
<b>II категорија</b>  (полу-службени проналасци)	за време трајања уговора о раду или у периоду од годину дана од дана престанка уговора, ако је тај проналазак створен у вези са активностима послодавца; коришћењем материјалнотехничких средстава, информација и других услова које је обезбедио послодавац или као последица професионалне обуке коју је запосленом обезбедио послодавац	признато послодавцу (запослени има личноправна овлашћења и право на новчану накнаду зависно од ефеката економског искоришћавања заштићеног проналаска)
<b>III категорија</b>  (слободни проналасци)	изван радних обавеза, без доприноса послодавца; годину дана након престанка радног односа.	признато запосленом (без обавеза према послодавцу)

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих прописа у Србији, 25.04.2020.

### 3.11. Упоредни приказ савремених патентних система

На основу приказа одабраних патентних система, може се уочити да између њих постоје значајне разлике и да нема патентних система који имају потпуно идентична решења у вези заштите проналазака у радном односу. У основи, све разлике произлазе из одговора на два фундаментална питања – да ли, при признавању права на патентну заштиту проналазака створених у радном односу, треба дати предност послодавцу или запосленом проналазачу? Односно, да ли треба дати предност начелима радног права, која подразумевају да плодови рада запосленог припадају послодавцу или начелима патентног права, која подразумевају да се патентна заштита признаје проналазачу? У одређеној мери, та дилема се односи и на вредновање капитала у односу на рад то јест на вредновање различитих доприноса који та два фактора имају приликом настанка проналаска у радном односу.

Од одговора на та фундаментална питања, у великој мери зависи каква ће бити законска дефиниција проналаска у радном односу и коме ће бити признато право на патентну заштиту и привредну употребу тог проналаска. Оне земље које дају предност послодавцима, односно начелима радног права и капиталу, углавном имају релативно широку дефиницију проналаска који је створен у радном односу а право на заштиту и привредну употребу проналаска признају послодавцу. Најбољи пример такве земаље, на основу до сада анализираних патентних система, је Кина. У Кини практично није могуће да запослени проналазач заштити проналазак у своје име, све док траје радно ангажовање код послодавца и у периоду од годину дана након радног ангажовања. Не само да је кинески законодавац продужио временски оквир који се захтева за настанак проналаска који је створен у радном односу, већ и радни однос дефинише релативно широко, тако што је довољно да постоји било који вид ангажовања код послодавца. На основу тога би се могло закључити да су запослени у Кини у релативно лошијем положају у односу на друге земље. Међутим, требало би имати у виду и да је Кина једна од ретких земаља која је законом прописала минималне износе награда и накнада за запослене у вези са заштитом и привредном употребом проналазака у радном односу. На тај начин, Кина је дала предност капиталу, као кључном производном фактору за настанак проналазака, али истовремено није потпуно лишила запослене проналазаче подстицаја за истраживање и развој. Додатно, закон изричито предвђа могућност да награде и накнаде буду вредније од прописаних минималних стандарда. Могло би се претпоставити да су таква законска решења, између осталог, допринела да (сразмерно БДП-у и износу улагања у истраживање и развој) Кина има највећи број поднетих патентних пријава и регистрованих патената у свету.<sup>321</sup>

За разлику од Кине, земље чланице ЕПО, углавном дају предност запосленима, односно начелима патентног права и радној снази као кључном производном фактору за настанак проналазака.<sup>322</sup> Пре свега, дефиниције проналаска у радном односу у тим земљама су по правилу релативно уже. Углавном су то проналасци који су настали на основу уговора о раду, у периоду важења тог уговора. Додатно, оригинерни титулар права на патентну заштиту и привредну употребу тако дефинисаних проналазака је, по правилу, запослени проналазач. На тај начин, начелно може доћи до реализације два сценарија. Први је да послодавци *ex ante* захтевају дерогирање диспозитивних законских норми и уступање свих имовинских овлашћења у вези са проналаском, што запослене у крајњем ефекту доводи у релативно лошији положај од запослених у Кини који имају загарантоване минималне стандарде заштите. Други могући (знатно мање вероватан) сценарио је да послодавци не дерогирају *ex ante* диспозитивне законске норме, што значи да ће *ex post*, након настанка проналаска, морати да воде преговоре са запосленим проналазачима у вези промета права. У том случају, по правилу, настаје велики потенцијал за опортунистичко понашање запослених проналазача, увећавају се трансакциони трошкови и одлаже заштита и/или привредна употреба проналаска.

<sup>321</sup> Вид. Графикон бр. 2 и Графикон бр. 3, стр 17 и 18.

<sup>322</sup> За упоредни приказ законских решења у вези патентне заштите проналазака у радном односу у свим посматраним земљама вид. Табелу бр. 11, стр. 103.

Може се претпоставити да таква законска решења доприносе да земље чланице ЕПО бележе релативно мањи број поднетих патентних пријава и регистрованих патената (сразмерно у односу на БДП и улагања у истраживање и развој на годишњем нивоу) у односу на Кину, као и у односу на САД, Јапан и Јужну Кореју.<sup>323</sup>

Са становишта постизања равнотеже између заштите послодавца и запослених проналазача, делује да су законска решења у САД негде између решења која постоје у Кини и у већини чланица ЕПО. Дефиниција проналаска у радном односу је, на основу правила „*hired to invent*“ и других прецедената, постављена релативно широко, али је ипак једноставније доћи до слободног проналаска за време радног односа него што је то случај у Кини. Уз то, у односу на „полу-службене“ проналаске, који су дефинисани на сличан начин у два патентна система, у САД се право на патентну заштиту признаје запосленом а у Кини послодавцу. Додуше, у САД је уобичајена пракса да се сва права у односу на ту категорију проналазача уговорним путем преносе на послодавца, при чему се јавља исти проблем као у већини чланица ЕПО – нема минималих стандарда заштите запосленог проналазача када се промет права врши *ex ante*, а када се промет права врши *ex post*, након настанка проналаска у радном односу, могу настати спорови у вези привредне употребе. Исто важи и за патентни систем Уједињеног Краљевства који је по свим својим карактеристикама и историјском развоју, ближи патентном систему САД него већини земаља чланица ЕПО.

Посматрано са становишта појединачних система и односа према постављеним фундаменталним питањима, посебно се издвајају патентни системи Јапана, Јужне Кореје и Немачке. Наиме, Јапан и Јужна Кореја признају запосленом проналазачу право на патентну заштиту и истовремено законом прописују велики број подстицаја за запослене проналазаче, као што су промоција у више звање, више слободних дана у току године него што то предвиђа закон о раду, школовање и стручно усавршавање о трошку послодава и слично. Та два патентна система су начелно задржала основни принцип патентног права да је оригинерни титулар права на патент проналазач али су истовремено изричито предвидели могућност промета права у корист послодавца. Вероватно антиципирајући да ће до таквог промета права долазити у великом броју случајева, законодавци су у те две земље предвидели различите категорије подстицаја за запослене проналазаче, како мотивација запослених за истраживачки рад не би била умањена.<sup>324</sup> За разлику од Јапана и Јужне Кореје, Немачка одступа од општег принципа патентног права и право на патентну заштиту (службених) проналазача у радном односу признаје послодавцу. Ипак, делује да запослени у Немачкој уживају већу заштиту и имају више подстицаја за рад у поређењу са другим земљама које право на патент признају послодавцу. Тако, на пример, послодавац у Немачкој има обавезу

---

<sup>323</sup> Вид. Графикон бр. 2 и Графикон бр. 3, стр. 17 и 18.

<sup>324</sup> На основу спроведених анкета међу запосленим истраживачима, откривено је да проналазачи често имају и значајније подстицаје од новца. Тако је већина испитаних проналазача одговорила да им је примарни мотив за рад „жеља за решавањем практичних проблема“, „интелектуални изазови“ и „напредовање у каријери“, док је новчана накнада мање значајан мотив: Вид. Odaki Kazuhide, *The Right to Employee Inventions in Patent Law*, Hart Publishing, Oxford, London, 2018, 30–38.

да заштити проналазак у радном односу, при чему је изричито прописана и обавеза послодавца да дели са запосленим проналазачем све релевантне информације у вези патентне заштите и привредне употребе проналазака. Права запосленог проналазача су заштићена законом у случају редовног пословања (непосредна привредна употреба проналаска или уступање права) али и у случају стечаја послодавца, што је изузетак и јединствено решење у односу на остале посматране земље. Додатно, у случају настанка спорова између послодавца и запосленог у вези проналаска у радном односу, законом је детаљно уређен поступак алтернативног решавања спорова, док су редовни судови надлежни у евентуалном поступку по жалби на арбитражну одлуку.

На крају, важно је истаћи да је Немачка једина земља (од свих анализираних земаља), која има посебан закон о патентној заштити проналазака у радном односу. Тиме је питање патентне заштите проналазака у радном односу, као најбројније и најзначајније категорије проналазака у свим развијеним земљама, добило пажњу коју заслужује. Посматрано са правног становишта, доношењем посебног закона, патентно право је растерећено елемената радног права и *vice versa*. Посматрано са економског становишта, тиме су јасно уређени и груписани различити подстицаји за запослене проналазаче, који могу да буду од кључног значаја за настанак нових проналазака и за бржи технолошки и економски развој. Детаљнија анализа подстицаја које је креирао немачки законодавац уследиће у делу који се односи на економску анализу.

На основу упоредног приказа различитих патентних система, може се уочити и да Хрватска и Србија, као релативно мале земље, имају хибридна правна решења која су само у појединим аспектима оригинална. Као велика већина чланица ЕПО, обе земље дају предност начелима радног права и признају право на заштиту проналазака у радном односу послодавцу. Међутим, Хрватска у већој мери даје предност начелима радног права и капиталу, јер има релативно широку дефиницију проналаска у радном односу („проналазак створен на раду или у вези са радом“) и читаву материју патентне заштите проналазака у радном односу регулише законом о раду, што је јединствено решење у односу на све посматране земље. Слично као у Хрватској, у Србији је право на патентну заштиту проналазака створених у радном односу признато послодавцу. Међутим, у Србији се у релативно мањој мери одступа од начела патентног права, јер је дефиниција проналазака у радном односу (службени и полу-службени) релативно ужа у односу на Хрватску и друге чланице ЕПО. То је посебно случај након последњих измена и допуна закона о патентима у Србији, када је изменом дефиниције запосленог („физичко лице које обавља рад за послодавца на основу уговора о раду“), додатно сужена и дефиниција проналазака у радном односу. На тај начин Србија је добила оригинално правно решење у односу на све посматране патентне системе. У делу који се односи на економску анализу, посебно ће бити размотрено да ли су (и уколико јесу, у којој мери) оригинална правна решења у Хрватској и Србији економски ефикасна.

Преглед основних законских правила у вези патентне заштите проналазака у радном односу, у свим анализираним патентним системима је дат у Табели број 11

**Табела 11 – Законска заштита проналазака у упоредном праву**

<b>Упоредни приказ диспозитивних законских решења</b>				
<b>правни систем</b>	<b>I категорија (службени проналасци)</b>	<b>II категорија (полу-службени проналасци)</b>	<b>III категорија (слободни проналасци)</b>	<b>право на патентну заштиту</b>
<b>Кина</b>	извршавајући послове и задатке за послодавца у току радног ангажовања  (за време радног ангажовања и годину дана по престанку радног ангажовања)	користећи материјална или техничка средства послодавца, укључујући фондове, објекте, делове, компоненте, сировине и пословне тајне  (за време радног ангажовања и годину дана по престанку радног ангажовања)	сви остали проналасци, који нису службени или полу-службени	признато послодавцу у односу на прве две категорије (запослени има право на једнократну награду и новчану накнаду за време трајања патента, у зависности од прихода од патентираниг проналаска); признато запосленом у односу на трећу категорију
<b>САД</b>	за време радног ангажовања, извршавањем обавеза из уговора о раду или из других уговора који предвиђају настанак проналаска	за време радног ангажовања, уз употребу материјала и опреме коју је обезбедио послодавац	сви остали проналасци, који нису службени или полу-службени	признато послодавцу у односу на прву категорију (запослени нема право на посебну накнаду); признато запосленом у односу на другу (послодавац има право на неискључиву лиценцу уз плаћање лицендне накнаде) и у односу трећу категорију);

<b>правни систем</b>	<b>I категорија (службени проналасци)</b>	<b>II категорија (полу-службени проналасци)</b>	<b>III категорија (слободни проналасци)</b>	<b>право на патентну заштиту</b>
<b>Јапан</b>	настали као резултат садашњих или прошлих радних активности које запослени обавља за послодавца и које спадају у оквир пословне делатности послодавца		нису резултат радних активности или не спадају у оквир пословне делатности послодавца	признато запосленом у односу на праву категорију (послодавац има право на неискључиву лиценцу уколико уговором није другачије предвиђено); признато запосленом у односу на трећу категорију (без обавеза према послодавцу).
<b>Јужна Кореја</b>	настали у вези са дужностима запосленог, у опсегу пословне делатности послодавца, активности које су довеле до проналаска спадају у садашње или прошле дужности запосленог		сви остали проналасци, који нису службени	признато запосленом у односу на прву категорију (послодавац има право на патентну заштиту или на лиценцу уколико је то предвиђено уговором или општим актима послодавца); признато запосленом у односу на трећу категорију, без обавеза према послодавцу
<b>УК</b>	извршавајући редовне радне дужности или извршавајући посебно наложене дужности, при чему се могло разумно очекивати да ће као резултат обављања тих дужности настати проналазак	извршавајући радне дужности, при чему је у време настанка проналаска, услед природе дужности и одговорности које је запослени имао на основу њих, запослени имао обавезу унапређивања интерес послодавца	сви проналасци, који нису службени или полу-службени	признато послодавцу у односу на прву и другу категорију (запослени има право на фер удео уколико је патент изузетно користан за послодавца); запосленом у односу на трећу категорију.



правни систем	I категорија (службени проналасци)	II категорија (полу-службени проналасци)	III категорија (слободни проналасци)	право на патентну заштиту
<b>Немачка</b>	резултат задужења запосленог код послодавца или када се проналазак у основи заснива на искуствима или активностима послодавца		на основу активности које нису наведене приликом дефинисања службених проналазака	признато послодавцу у односу на прву категорију а запосленом само ако се послодавац изричито одрекне права на заштиту (запослени има право на накнаду у складу са тржишном вредношћу проналаска, при чему се узимају у обзир задаци и положај запосленог, као и допринос компаније); признато запосленом у односу на трећу категорију, без обавеза према послодавцу.
<b>Француска</b>	извршавајући обавезе из уговоара о раду, то јест радећи на инвентивном задатку који је у складу са ефективним функцијама уговора о ангажовању запосленог или спроводећи студије и истраживања која су запосленом изричито поверена	изван редовних радних обавеза, и/или у оквиру делатности послодавца и/или; уз употребу знања, података или техничких средстава која је обезбедио послодавац.	сви остали проналасци (који не могу да се квалификују као прва или друга категорија)	признато послодавцу у односу на прву категорију (запослени има право на накнаду, независно од зараде); признато запосленом у односу на другу категорију (послодавац може да захтева овлашћења пропорционално свом доприносу, а запосленом припада правична накнада); запосленом у односу на трећу категорију.

правни систем	I категорија (службени проналасци)	II категорија (полу-службени проналасци)	III категорија (слободни проналасци)	право на патентну заштиту
<b>Италија</b>	при извршавању или испуњавању уговора или посла или обавеза из радног односа, у оквиру којих су предвиђене проналазачке активности као и накнада за ту сврху (сматра се да је проналазак настао у радном односу ако је патентна пријава поднета у року од годину дана од дана престанка ангажовања запосленог)		проналасци који се не могу квалификовати као службени проналасци и службени проналасци за које послодавац не поднесе патентну пријаву у року од годину дана од престанка ангажовања запосленог	признато послодавцу у односу на прву категорију (запослени проналазач има право да буде наведен као проналазач и право на награду уколико уговором није била предвиђена накнада); признато запосленом у односу на трећу категорију (без обавеза према послодавцу).
<b>Хрватска</b>	створени на раду или у вези са радом		нису створени на раду или у вези са радом	признато послодавцу у односу на прву категорију (запослени има право да буде наведен као проналазач и право на награду); признато запосленом у односу на трећу категорију (послодавац нема овлашћења у односу на проналазак, осим уколико је проналазак у вези са делатношћу послодавца, када се при закључењу уговора о лиценци сходно примењују правила о праву прече куповине у корист послодавца).

правни систем	I категорија (службени проналасци)	II категорија (полу-службени проналасци)	III категорија (слободни проналасци)	право на патентну заштиту
Србија	извршавајући послове који су утврђени уговором о раду између запосленог и послодавца или у складу са посебним актом послодавца којим су уређени послови истраживања и развоја	у вези са активностима послодавца или коришћењем материјалнотехничких средстава, информација и других услова које је обезбедио послодавац или је створен као последица професионалне обуке коју је послодавац обезбедио запосленом, за време трајања уговора о раду или у периоду од годину дана од дана престанка уговора	изван радних обавеза, без доприноса послодавца; годину дана након престанка радног односа.	признато послодавцу у односу на прве две категорије (запослени има личноправна овлашћења и право на новчану накнаду зависно од ефеката економског искоришћавања заштићеног проналаска); запосленом у односу на трећу категорију, без обавеза према послодавцу.

**Извор:** Табелу је формирао аутор на основу важећих прописа наведеним земљама, 23.11.2020.

Сва анализирана законска решења имају једну заједничку карактеристику – она су диспозитивне правне природе, односно дозвољавају могућност да уговорне стране (послодавац и запослени проналазач) самостално уреде скоро сва битна питања у вези патентне заштите и привредне употребе проналазака у радном односу. Због тога је потребно посебно размотрити питање промета права у вези са патентном заштитом и привредном употребом проналазака у радном односу. Другим речима, потребно је размотрити какви подстицаји могу да настану за послодавце и запослене проналазаче уколико уговорним путем дерогирају законске норме и на који начин би промет права могао да утиче на њихову ефикасност.

#### 4. Уговорни промет права у упоредном праву

У ширем контексту заштите и привредне употребе проналазака, промет права подразумева пренос и/или уступање права која припадају титулару права на патент или титулару патента и може се поделити на *mortis causae* и *inter vivos* промет,<sup>325</sup> односно промет у случају смрти и за живота титулара. *Mortis causae* промет права се одвија према општим правилима наследног права и не утиче у значајнијој мери на подстицаје којима су изложени послодавци и запослени проналазачи, због чега ће предмет даље анализе бити ограничен искључиво на промет права *inter vivos*. У том смислу, до *inter vivos* промета права може да дође на основу уговора који је закључен између послодавца и запосленог, одлуке надлежног органа или на основу закона.

Промет права на основу уговора између послодавца и запосленог се може даље поделити на транслативни и конститутивни промет. У случају транслативног промета, титулар права у потпуности преноси право на стицаоца, док у случају конститутивног промета, титулар права уступа одређена имовинска овлашћења стицаоцу на искључив или неискључив начин. У случају искључивог конститутивног промета права, титулар уступа стицаоцу позитивне и негативне аспекте права (најчешће у ограниченем временском периоду и на одређеној територији). То у основи значи да стицалац може да врши имовинска овлашћења која оригинерно припадају преносиоцу, као и да забрани трећим лицима да врше та овлашћења. На пример, уколико титулар патента уступи сва имовинска овлашћења у вези одређеног заштићеног проналазачког стицаоцу, тада стицалац може да употребљава тај проналазак у привредне сврхе, при чему може и да забрани свим трећим лицима да употребљавају тај исти проналазак. Насупрот томе, у случају када постоји неискључив конститутивни промет права преносе се само позитивни аспекти права, односно стицалац може да врши имовинска овлашћења која су предмет уговора о промету права али не и да забрани трећим лицима да то чине.

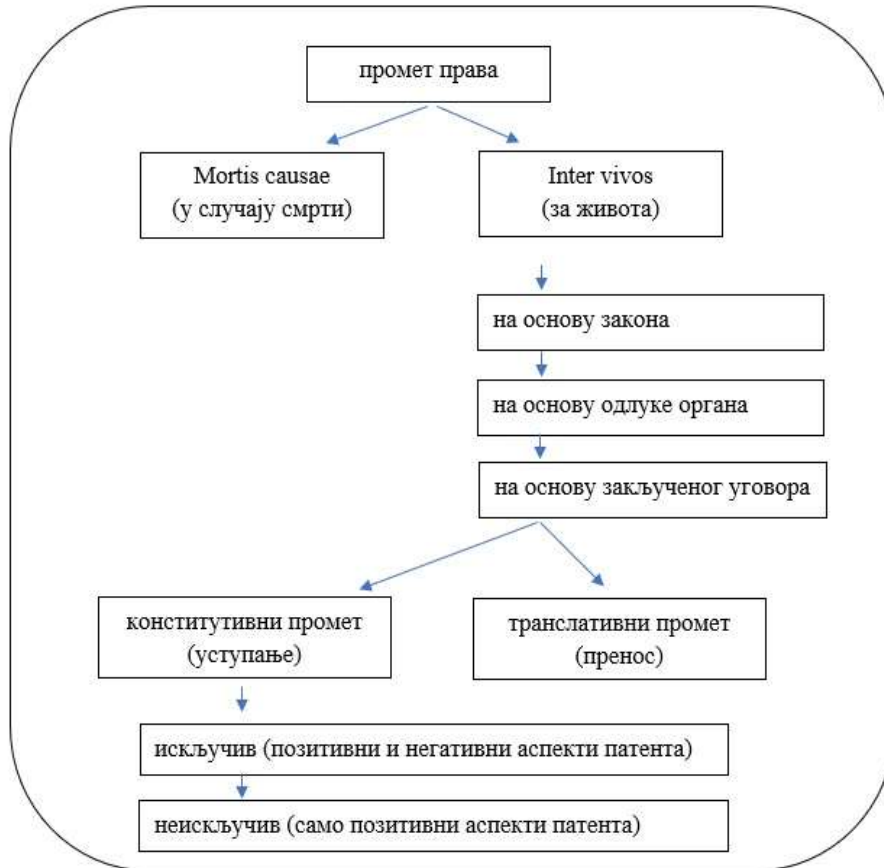
Промет права на основу одлуке надлежног органа није тако чест у упоредном праву у контексту проналазака који су створени у радном односу. На пример, у свим издвојеним патентним системима могуће је стећи принудну лиценцу односно могуће је стећи право на привредну употребу проналазачког стицаоца и без сагласности титулара, на основу одлуке надлежног органа. Ипак, тај вид промета права није заступљен у великој мери и углавном не утиче на понашање послодаваца и запослених проналазача приликом закључивања уговора о раду, због чега неће бити предмет детаљније анализе.

Сви изложени модалитети промета права у вези проналазака који су створени у радном односу су приказани на Графикону број 6.

---

<sup>325</sup> Вид. Марковић, Поповић, 2013, 208–211;

**Графикон 6 – патентна заштита проналазака  
у радном односу и промет права**



Извор: аутор

У пракси, највећи потенцијал за дерогирање диспозитивних законских норми и модификацију подстицаја којима су изложени послодавци и запослени проналазачи, има *inter vivos* уговорни промет права. При томе, тај промет права се најчешће огледа у уговорима о промету права који се закључују *ex ante* (енг. *Pre-Invention Assignment Agreement*) и у различитим модалитетима уговора о уступању права који се закључују *ex post* у односу на настанак проналазка у радном односу (енг. *License Agreement*). Због тога ће примарни предмет даље анализе бити уговори о преносу и о уступању права између послодавца и запосленог, при чему ће посебно бити издвојен промет права на основу интерних аката послодавца, који је специфичан за проналаске који су створени у радном односу.

#### 4.1. Пренос права

У складу са изнетом поделом, послодавац и запослени могу да закључе уговор којим долази до *inter vivos* транслативног промета права, односно којим се имовинска овлашћења у вези проналаска у потпуности преносе са једне на другу уговорну страну. При томе, запослени је најчешће преносилац а послодавац стицалац права. Тешко је и замислити ситуацију у којој је послодавац титулар патента и који при томе закључује уговор о транслативном промету права са запосленим, како би тај запослени могао да користи проналазак у привредне сврхе. У том смислу, уговори о преносу права се, по правилу, закључују у патентним системима који признају право на патентну заштиту запосленом.<sup>326</sup> Тако, с једне стране, Закон о патентима САД садржи посебно поглавље које регулише питања у вези уговорног преноса права,<sup>327</sup> док са друге стране, кинески Закон о патентима не садржи сличне одредбе.<sup>328</sup>

Закон о патентима САД изричито предвиђа да право на патент, патент и друга права у вези заштићеног проналаска могу бити предмет уговора о преносу права који се закључује у писаној форми.<sup>329</sup> Тај уговор се може закључити *ex ante* или *ex post* у односу на настанак проналаска у радном односу, при чему је уобичајена пракса да послодавци захтевају закључивање *ex ante*. Закон не предвиђа обавезну регистрацију тог уговора али предвиђа санкције у случају да уговор није регистрован у Заводу за патенте и жигове САД. Наиме, уколико уговор није регистрован, стицалац ризикује да изгуби права која је стекао на основу тог уговора односно да уговор постане ништав, уколико други стицалац региструје уговор исте садржине.<sup>330</sup> На тај начин, створени су значајни подстицаји за регистрацију уговора о промету права и отклоњене су многе дилеме у вези пуноважности те врсте уговора у САД. Већина регистрованих уговора о промету права закључена је управо између послодавца и запослених, посебно од 2012. године, када је изменама закона омогућено да правна лица буду титулари права на патентну заштиту проналазака.<sup>331</sup>

---

<sup>326</sup> Као што је раније поменуто, то се односи искључиво на уговоре о преносу права између запосленог и послодавца а не између послодавца и трећих лица или запосленог и трећих лица.

<sup>327</sup> Закон о патентима САД, поглавље 26, чл. 261. и 262.

<sup>328</sup> Наравно, земље попут Кине, које признају право на патентну заштиту послодавцу и немају посебне одредбе о преносу права у оквиру патентних закона, свакако имају опште одредбе уговорног права.

<sup>329</sup> *Ibid.*, чл. 261; Између осталог, уговор о промету права мора бити закључен у писаној форми како би стицалац права имао активну легитимацију у судском поступку. Вид. Stuart J. Graham, Alan C. Marco, Amanda F. Myers, „Patent Transactions in the Marketplace: Lessons from the USPTO Patent Assignment Dataset“, *Journal of Economics and Management Strategy*, Vol. 27, Issue 3, 2018, 346–347.

<sup>330</sup> *Ibid.*, чл. 261, ст. 4; Закон прецизира да стицалац мора да региструје уговор о преносу права у року од три месеца од закључења или пре него што то учини наредни стицалац истог права.

<sup>331</sup> Stuart, Marco, Myers, 2018, 346.

Начелно посматрано, уговор о *ex ante* преносу права нема стриктно прописану законску форму и може се закључити у различитим модалитетима али у САД обично садржи три кључне одредбе.<sup>332</sup> То су одредба о преносу права, одредба о достављању информација и одредба о додели пуномоћја. Те одредбе могу бити састављене у форми посебног уговора о промету права али се у пракси најчешће уговарају као саставни део уговора о раду, који запослени у писаној форми закључује са послодавцем.

Одредба о преносу права одређује обим сагласности запосленог у вези преноса његових будућих права послодавцу. Као типичан пример те одредбе обично се наводи: „Запослени је сагласан да сва права у вези са проналасцима, који су (а) настали употребом опреме, средстава, објеката или пословне тајне послодавца; или су (б) резултат рада који је запослени обављао за рачун послодавца; или су (в) у вези са тренутним или планираним активностима истраживања и развоја послодавца, овим путем преноси послодавцу.“<sup>333</sup> И поред тога што већина закључених уговора о раду садржи исту или сличну уговорну одредбу, пуноважност те одредбе често може бити спорна у пракси. У САД такве уговорне одредбе судови углавном тумаче у корист запослених,<sup>334</sup> при чему и закони појединих савезних држава изричито забрањују послодавцима да захтевају *ex ante* пренос права у вези са проналасцима који нису у вези са задужењима запосленог или са пословним активностима послодавца.<sup>335</sup> Ипак, јасно је да послодавци и поред појединих законских ограничења, теже да одредбе о преносу права буду што шире дефинисане то јест да се односе на што већи број будућих проналазака који могу да настану за време радног ангажовања запосленог.

Одредба о достављању информација је у функцији извршења одредбе о преносу права и њена садржина је обично иста или слична као садржина следеће одредбе: „За време радног односа, запослени ће без одлагања обавештавати послодавца о свим информацијама у вези нових проналазака и техничких унапређења, без обзира да ли се могу заштити патентом или на други начин и да ли је до њих дошао сам или уз помоћ других лица, све док су а) у вези са пословним активностима послодавца, б) настали као резултат употребе средстава која је обезбедио послодавац или в) су резултат поверених или других радних активности које је запослени обављао за послодавца.“<sup>336</sup> Слично као у случају уговорне одредбе о преносу права, послодавци

---

<sup>332</sup> Stim Richard, „Understanding Pre-Invention Assignment Agreement Required by Your Employer“, *Nolo Legal Encyclopedia*, 2020, доступно на: <https://www.nolo.com>, 28.12.2020; Претпоставља се да су сви остали битни елементи уговора о преносу права јасно одређени и да је уговор закључен у складу са важећим уговорним правом.

<sup>333</sup> *Ibid*; Та одредба не производи правна дејства у односу на личноправно овлашћење проналазача да његово име буде наведено у патентној пријави и у другим документима која се односе на заштићени проналазак.

<sup>334</sup> Magid Manninga Julie, „Employee-created Health Care Innovation at a Crossroads“, (eds.) Oswald Lynda, Marisa Anne Pagnattaro, *Managing the Legal Nexus Between Intellectual Property and Employees: Domestic and Global Context*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton US, 2015, 64; Merges, 1999, 7–8.

<sup>335</sup> Magid Manninga, 2015, 64–65.

<sup>336</sup> Stim, 2020.

углавном теже да одредба о достављању информација буде широко дефинисана, како би запослени имао обавезу да обавести послодавца о свим информацијама које могу да буду релевантне са становишта патентне заштите и/или успешнијег пословања. Уз то, одредбе о достављању информација углавном прати и уговорна санкција у случају да запослени не испуни уговорену обавезу, као и посебне одредбе о поверљивости, које обавезују запосленог да информације не доставља трећим лицима. Није редак случај у пракси да одредбе о достављању информација буду груписане и у форми посебног уговора о поверљивости који закључују запослени и послодавац.<sup>337</sup>

Одредба о пуномоћју, слично као и одредба о достављању информација, служи једноставнијој реализацији одредбе о преносу права. Та одредба обично има следећу садржину: „*Запослени је сагласан да послодавац може у његово име и за његов рачун обављати све правне радње у вези патентне заштите проналазака створених у радном односу.*“ Да би додатно осигурали своју позицију и поједноставили поступак патентне заштите проналазака, послодавци често захтевају од својих запослених да се у писаној форми сагласе са таквим или сличним уговорним одредбама.<sup>338</sup> Користећи (велику) преговарачку моћ коју имају приликом закључивања уговора са запосленим, послодавци обично инсистирају на уговарању одредбе о пуномоћју и поред тога што она готово и нема дејства у пракси. Наиме, у случају када је послодавац титулар права на патентну заштиту (на основу закона или на основу ваљано уговорене одредбе о преносу права) нема потребе за заступањем. На основу тога се може закључити да је основни разлог за уговарање одредбе о пуномоћју евентуална ништавост одредбе о преносу права. У том случају би послодавац могао да изврши одређене правне радње у име запосленог (под условом да запослени накнадно не опозове пуномоћје) али и даље не би могао да користи заштићени проналазак у привредне сврхе, уколико за то нема ваљаног законског или уговорног правног основа.

Сличне уговорне одредбе су честе и у другим посматраним земљама које право на патентну заштиту проналазака из радног односа признају запосленом, што захтева слична ограничења у вези уговорног преноса права. Тако Закон о патентима Јапана предвиђа да су права у вези проналазака преносива,<sup>339</sup> при чему је пренос права у вези проналазака до којих дође запослени јасно ограничен. Наиме, у случају закључивања уговора о преносу права *ex ante*, такав уговор је ништав осим ако се ради о службеном проналаску.<sup>340</sup> При томе су додатно прецизирана правна дејства у случају уговора о преносу права у вези службених проналазака – „[...] *уколико је унапред уговорено да се право на патент у вези свих службених проналазака до којих дође запослени [...]*

---

<sup>337</sup> Више о уговору о поверљивости, вид. стр. 119–120.

<sup>338</sup> *Ibid.*

<sup>339</sup> ЗПЈ, чл. 33.

<sup>340</sup> *Ibid.*, чл. 35, ст. 2; Вид. Vai Io Lo, „Employee Inventions and Works for Hire in Japan: A Comparative Study Against the US, Chinese, and German Systems“, *Pace International Law Review*, Vol. 17, Issue 22, 2005, 391–395 (387–412).



преноси на послодавца, то право ће припадати послодавцу од његовог настанка“.<sup>341</sup> Као и у случају појединих савезних држава у САД, јасно је да јапански законодавац тим законским одредбама покушава да заштити запосленог и предупреди евентуално присвајање слободних проналазака од стране послодавца. Међутим, и даље је спорно колико је тај вид заштите ефикасан. На први поглед може да делује парадоксално али положај запослених проналазача је често бољи у системима који иницијално признају право на патентну заштиту послодавцима.

На овом месту је потребно приметити да земље које признају право на патент запосленом увиђају да послодавци често поседују несразмерно већу преговарачку моћ и да је због тога право запослених често мртво слово на папиру. Због тога покушавају да заштите запослене тако што, између осталог, у одређеној мери ограничавају промет права, као што је то случај у САД и Јапану. Међутим, и државе које право на патент признају послодавцу штите запослене, можда чак и на економски ефикаснији начин и у већој мери у односу на прву групу земаља. Тако, на пример, Немачка, која је донела посебан закон о заштити проналазака у радном односу, како би могла да „балансира тензије које постоје између патентног и радног права“,<sup>342</sup> штити запослене тако што обавезује њиховог послодавца да патентира све проналаске из радног односа који за то испуњава услове.<sup>343</sup> Додатно, изричито је предвиђено право запосленог на накнаду у случају привредне употребе проналаска.<sup>344</sup> Не само да је то право предвиђено, већ су законом прописани и ближи критеријуми за одређивање те накнаде,<sup>345</sup> као и обавеза министарства да пропише детаљније смернице за одређивање новчане накнаде, што је министарство и учинило.<sup>346</sup> Уз наведено, веома детаљно је регулисан и механизам за решавање евентуалних спорова између послодавца и запосленог, што додатно побољшава положај запослених.<sup>347</sup> Слично као у Немачкој, Кина је законом признала право на патентну заштиту послодавцу али је истовремено запосленом признала право на награду и накнаду за сваки проналазак до кога дође за време трајања радног односа, као и годину дана након његовог престанка. При томе, законом су прописани и ближи критеријуми за награду и накнаду али и минимали износи које послодавац мора да исплати у случају настанка и привредне употребе проналаска.<sup>348</sup>

Са једне стране, делује да су земље попут Немачке и Кине имале у виду да би послодавац највероватније свакако стекао право на патент (на основу уговора) и да су због тога иницијално признале то право послодавцу, при чему су развиле друге видове

---

<sup>341</sup> ЗПЈ, чл. 3, ст. 3.

<sup>342</sup> Magid 2015, 66.

<sup>343</sup> ЗПЗ, чл. 13.

<sup>344</sup> *Ibid.*, чл. 9, ст. 1.

<sup>345</sup> *Ibid.*, чл. 9, ст. 2.

<sup>346</sup> *Ibid.*, чл. 11;

<sup>347</sup> *Ibid.*, чл. 28–39.

<sup>348</sup> ЗПК, чл. 76–78; Вид. стр. 67.

заштите запосленог проналазача.<sup>349</sup> Са друге стране, делује да су земље које признају право на патентну заштиту запосленом, попут САД, УК, Јапана и других, желеле да заштите запосленог тако што ће му признати то право али нису развиле одговарајуће институте за заштиту у случају да то право постане предмет уговора о преносу права. Учињени су само поједини кораци у вези ограничавања промета права али делује да су на тај начин запослени мање заштићени у поређењу са поменути системима који су право на патентну заштиту проналаска иницијално признали послодавцу.

Наравно, изнети закључак само начелно указује на деликатну равнотежу која се успоставља између признавања права на патент и обликовања других института патентног права, међу којима се посебно издвајају уговорни промет права, као и право запосленог на награду и/или накнаду. Велики број земаља има специфичне одредбе о признавању права на патент и о промету права, при чему постижу равнотежу која се у одређеној мери разликује од решења у Кини, САД и другим поменути земаља. Тако, на пример, Србија признаје право на патентну заштиту проналаска у радном односу послодавцу и не прописује било каква ограничења у вези промета права на патент.<sup>350</sup> Као противтежа томе, интереси запосленог су заштићени, између осталог, признањем права на накнаду у случају привредне употребе проналаска и прописивањем смерница за одређивање накнаде. Уз то, делује да је законодавац покушао додатно да заштити проналазача тако што је изменио дефиницију запосленог (као што је раније поментуо, то је физичко лице које обавља рад за послодавца на основу уговора о раду). Међутим, и поред тога што ће у складу са том дефиницијом бити више слободних проналазача, на које ће право полагати проналазачи, без ограничења промета права на патент као што је то случај у САД и Јапану, делује да ће запослени у Србији бити мање заштићени у односу на све друге поменуте патентне системе. Чак и у случају да запослени дође до слободног проналаска за време трајања радног односа, постоји велика вероватноћа да ће права у вези тог проналаска бити (унапред) пренета на његовог послодавца.

Имајући у виду да је правни однос између запосленог и послодавца у највећој мери уређен диспозитивним законским одредбама, свакако би требало имати у виду и законске одредбе о преносу права приликом признавања права на патент. Одредбе о уговорном преносу права и економски подстицаји који на тај начин могу да настану за послодавце и њихове запослене, биће детаљније размотрени у делу који се односи на економску анализу уговорног промета права.

---

<sup>349</sup> Чак и када послодавац формално не постане титулар права на патентну заштиту, он ефективно може да утиче на остваривање тог права запосленог јер по правилу поседује много већу преговарачку моћ. Због тога су важни додатни институти, критеријуми и минимални стандарди за заштиту запослених проналазача, чак и када су они титулари права на патент.

<sup>350</sup> Вид. ЗОП, чл. 58 и 44; При томе, ограничењима промета права се не сматра обавезна писана форма уговора и други формални захтеви за пуноважност уговора који постоје у свим земљама.

## 4.2. Уступање права

У складу са већ изложеном поделом, уступање права (конститутивни промет на основу уговора о лиценци) се може поделити на искључиво и неискључиво уступање. Следећи ту поделу, потребно је детаљније размотрити оба начина уступања у вези са проналасцима у радном односу у упоредном праву. Тако ће бити детаљније разјашњен уговорни промет права којим се дерогирају диспозитивне законске норме и створени неопходни услови за економску анализу уговорног промета права у вези проналазака у радном односу.

За разлику од уговора о преносу права, који се односи на право на патент и/или патент, уговор о лиценци се односи искључиво на патент то јест на имовинскоправна овлашћења титулара патента. Слично као уговор о промету права, уговор о лиценци између запосленог и послодавца се најчешће закључује у оним системима који право на патент признају запосленом, због тога се у даљем разматрању претпоставља да је запослени титулар патента односно да је запослени давалац а послодавац стицалац лиценце. У случајевима када се одступа од наведене претпоставке, то ће бити посебно назначено.

### 4.2.1. Искључиво уступање права

Када запослени и послодавац закључе уговор о искључивој лиценци, долази до уступања одређених имовинских овлашћења у односу на дати проналазак послодавцу. При томе, искључивост подразумева да стицалац може сâм да врши та овлашћења (позитивни аспект) и да истовремено може да забрани вршење истих овлашћења свим другим учесницима на тржишту (негативни аспект). Да би такав уговор о лиценци био пуноважан, у зависности од посматраног правног система, мора да испуни одређене формалне и материјалне услове. У већини правних система у свету, укључујући и десет правних система издвојених у оквиру овог истраживања, да би производио правна дејства, уговор о искључивој лиценци мора да буде закључен у писаној форми.<sup>351</sup> Уз то, да би уговор био пуноважан, његова правна дејства морају бити садржински, просторно и временски одређена, односно уговором мора бити спецификовано која конкретна имовинска овлашћења у односу на патентирани проналазак се уступају послодавцу, на којој територији и у ком временском периоду. По правилу, уговори о лиценци обухватају сва имовинскоправна овлашћења титулара патента која се односе на привредну употребу патентираног проналазка, док се територијалне и временске одреднице разликују од случаја до случаја.<sup>352</sup>

<sup>351</sup> У релативно малом броју земља се захтева и регистрација код надлежног органа као формалан услов за пуноважност уговора о лиценци. Од земаља које су издвојене у овом истраживању, регистрација уговора о лиценци се захтева једино у Јапану. Вид. ЗПЈ, чл. 98 и 99.

<sup>352</sup> За разлику од имовинскоправних овлашћења, личноправно овлашћење запосленог да његово име у својству проналазача буде назначено у патентној пријави не може бити предмет правног промета.

За разлику од садржинског одређења (предмета уговора) где у теорији и пракси није спорно да запослени може да уступи сва или поједина имовинска овлашћења у односу на заштићени проналазак, постоји више спорних питања у вези просторног и временског одређења правних дејстава уговора. У вези просторног одређења, може бити спорно да ли је дозвољено ограничити дејства уговора о искључивој лиценци на одређену ужу територију, на пример, на одређени регион или покрајину. Уколико би запослени пренео на послодавца право на привредно искоришћавање проналаска у оквиру одређеног региона или покрајине, то би могло да буде спорно са становишта права конкуренције и принципа јединственог тржишта.<sup>353</sup> Због тога већина правних система дозвољава уступање имовинскоправних овлашћења у односу на заштићени проналазак искључиво за територије држава, односно за цело тржиште земље у којој је патент регистрован. Када је у питању временско дејство, оно је ограничено трајањем патента, то јест на двадесет година од тренутка подношења патентне пријаве, у свих десет посматраних патентних система. Међутим, уговор о лиценци често може да производи дејства и дуже. Код проналазака у радном односу је карактеристично да се уговори између послодавца и запосленог закључују *ex ante*, пре него што је настао конкретан проналазак.<sup>354</sup> У том случају, поставља се питање да ли је могуће уступити права која још нису настала у тренутку потписивања уговора о лиценци и за која није извесно да ли ће и када настати у будућности. У англосаксонској правној пракси није спорно да такви уговори производе правна дејства, док у континенталним правним системима и даље постоје одређене резерве везане за одређеност, односно одредивост предмета уговора. У том смислу, уговор о лиценци може да производи правна дејства само уколико садржи све битне елементе у погледу форме и садржине што, између осталог, подрзумева да је предмет уговора јасно одређен или одредив. Уколико би послодавац захтевао уступање имовинских овлашћења у односу на све проналаске (што је чест случај у пракси), та одредба не би имала правно дејство, а због недостатка обавезног елемента то јест предмета уговора, и сам уговор не би производио правна дејства. Због тога је потребно одредити или дефинисати уговорне одредбе тако да је могуће јасно одредити предмет уговора, односно на које проналаске се односи уговор о лиценци. На пример, уговорна одредба: *„Проналасци које запослени створи за време трајања радног односа код послодавца и годину дана након престанка радног односа“*, би била довољна одредница са становишта одредивости предмета уговора о лиценци и у пракси би производила правна дејства.<sup>355</sup> Међутим, тако одређен предмет уговора не само да дерогира законска решења о проналасцима у радном односу, већ послодавцу даје право да користи и слободне проналаске који су настали за време радног односа и одређени прериод након престанка, односно проналаске до којих је

---

<sup>353</sup> Више о рестриктивним споразумима и искључивим правима интелектуалне својине вид. Поповић Душан, *Искључива права интелектуалне својине и слободна конкуренција*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, 31–40.

<sup>354</sup> Послодавци у пракси често условљавају закључивање уговора о раду истовременим потписивањем уговора о лиценци којим се имовинска овлашћења у односу на будуће проналаске преносе на послодавца. При томе, многи послодавци избегавају закључивање посебног уговора о лиценци и одредбе о промету права додају као саставни део уговора о раду.

<sup>355</sup> Тај став се искључиво односи на десет правних система који су посебно издвојени и анализирани.

запослени самостално дошао, без било каквог доприноса послодавца. Такво опортуно понашање послодавца је кључни узрок проблема који настају између послодавца и запосленог, који могу негативно да утичу на њихову ефикасност. Наиме, у правној литератури се захтева додатна заштита проналазача, управо због слабе преговарачке позиције коју има запослени и неправичног положаја у коме се запослени налази када закључује уговор о лиценци са својим послодавцем. Чињеница је да (потенцијални) запослени немају велику преговарачку моћ и да су диспозитивна законска решења често дерогирана у интересу послодаваца. Тиме долази до неправичног и неефикасног исхода у пракси, који подразумева да су сва имовинска овлашћења у вези будућих проналазака, до којих ће запослени проналазач доћи за време радног односа, унапред уступљена послодавцу. Да би било јасније због чега је такав исход неправичан и економски неефикасан, потребно је размотрити још један битан елемент уговора о искључивој лиценци – лиценцну накнаду.

Лиценцна накнада представља уговором о лиценци одређен новчани износ који послодавац (стицалац лиценце) исплаћује запосленом (титулару права) за уступање имовинских овлашћења у односу на патентиране проналаске до којих дође запослени. При томе, слично као и код одређивања предмета уговора о лиценци, запослени често нема преговарачку моћ која би битно утицала на одређивање лиценцне накнаде. Због тога се најчешће сматра да редовна примања која запослени прима код послодавца у себи садрже и лиценцну накнаду, а поред тога се обично уговарају одређене додатне награде или симболичне новчане накнаде за сваки проналазак до кога дође запослени проналазач. У сваком случају, делује да диспозитивна законска решења *per se* не могу да омогуће адекватну заштиту запослених проналазача, због чега су таква решења у теорији често критикована као неправична.<sup>356</sup> Уз то, може се тврдити да су таква решења и неефикасна, будући да послодавцу дају готово неограничену контролу над свим проналасцима до којих дође запослени, укључујући и оне који нису уско везани за пословну делатност послодавца и које послодавац не може ефикасно да користи. Истовремено, тиме се умањују подстицаји запослених проналазача да раде на новим проналасцима, јер њихова примања често не зависе у великој мери од привредног потенцијала нових проналазака до којих дођу. Више о различитим подстицајима које може да створи дерогирање диспозитивних законских норми у корист послодавца и о понашању запослених проналазача ће бити речи у другом делу рада, који се односи на економску анализу уговорне заштите. У основи, може се закључити да уступање права омогућава слично понашање послодавца као и пренос права. Кључна разлика између та два вида промета права је да пренос права, за разлику од уступања права, може да се односи и на право на патентну заштиту а не само на патент, при чему пренос права увек подразумева промену тулара, што није случај са уступањем права.

---

<sup>356</sup> *Ibid.*

#### 4.2.2. Неискључиво уступање права

Као што је раније поменуто, неискључивом лиценцом титулар патента уступа позитивне аспекте права послодавцу, на одређеној територији и у одређеном периоду. У том смислу, послодавац је овлашћен да врши имовинска овлашћења која се односе на привредну употребу заштићеног проналаска али истовремено није овлашћен да забрани трећим лицима да употребљавају тај проналазак у привредне сврхе. Јасно је да уговором о неискључивој лиценци послодавац стиче мање овлашћења у односу на искључиву лиценцу. Због тога су законодавци у више правних система, укључујући САД и Француску, предвидели право послодавца на неискључиву лиценцу у односу на полу-службене проналаске до којих дође запослени проналазач.<sup>357</sup> Сматра се да је тај приступ оправдан имајући у виду да послодавац има значајно мањи допринос када је у питању настанак полу-службеног проналаска. Међутим, не треба заборавити да су и та законска решења диспозитивне правне природе и да су у пракси често дерогирана уговором о преносу права или искључивој лиценци. Имајући у виду подређен положај и релативно малу преговарачку моћ запослених проналазача, закључивање уговора о неискључивој лиценци у односу на проналаске у радном односу је ретко у пракси, чак и када су у питању проналасци чијем настанку послодавац није значајно допринео.

На основу наведеног, делује да диспозитивна законска решења имају релативно мали значај у пословној пракси јер закључивање различитих модалитета уговора о преносу и права и уговора о уступању права омогућава дерогирање законских решења и скоро неограничену моћ послодавца када је у питању патентна заштита и привредна употреба проналаска који је настао у радном односу. Томе додатно доприноси пренос и уступање права на основу интерних аката послодавца.

#### 4.3. Промет права на основу интерних аката послодавца

Посебан вид уговорног промета права је промет на основу интерних аката које је донео послодавац, као што су правилници о раду, правилници о проналасцима који су створени у радном односу и слично. У том случају, правна природа промета права је слична уговору (по приступу) јер запослени проналазачи морају да буду упознати и сагласни са општим актима послодавца приликом закључења уговора о раду, односно морају да буду упознати и сагласни са сваком накнадном изменом тих општих аката. По правилу, компаније које су специјализоване за истраживање и развој имају опште акте којима детаљније уређују однос између послодавца и запосленог проналазача у случају настанка проналаска у радном односу. Класичан пример су концизна правила која се односе на поступање запосленог у случају настанка проналаска на раду, обавезу обавештавања послодавца, пружање помоћи приликом подношења патентне пријаве и слично.<sup>358</sup> Уколико би општи акт садржао све обавезне елементе уговора о преносу

<sup>357</sup> Вид. табелу бр. 11, стр. 103.

<sup>358</sup> Вид., на пример, општи уговор који потписују сви запослени компаније Мајкрософт (Microsoft), доступан на: [aaronhollingshead.weebly.com/uploads/1/3/2/2/13221669/msagreement.pdf](http://aaronhollingshead.weebly.com/uploads/1/3/2/2/13221669/msagreement.pdf), последњи

права или уговора о лиценци и уколико је запослени сагласан са садржином општег аката, суштински нема препрека за пренос и уступање права, на исти начин као што је то раније описано. Кључна разлика између општих аката и двостраног уговора је у томе што у првом случају послодавац не мора да преговара о условима промета права са сваким запосленим проналазачем понаособ. Довољно је да једном пропише опште услове који се односе на промет права у вези проналазака створених у радном односу и да захтева сагласност свих запослених. На основу тако дате сагласности, запослени може бити у обавези да по настанку проналаска закључи уговор о преносу права или о лиценци, који детаљније дефинише промет права у конкретном случају. Суштински посматрано, доношењем интерних аката који *ex ante* уређују сва битна питања у вези промета права, послодавци додатно штите своје интересе у вези са проналасцима у радном односу и запослене доводе у незавидан положај, без обзира на то да ли им је законом иницијално било признато право на патентну заштиту или не.

#### 4.4. Уговор о поверљивости и проналасци у радном односу

Уговори о преносу и уступању права често подразумевају закључивање уговора о поверљивости између послодавца и запосленог проналазача. Тај уговор може бити закључен у форми посебног уговора или чешће, кључне одредбе тог уговора могу бити имплементирани у оквиру уговора о раду, уговора о промету права или општих аката послодавца. И поред тога што често немају засебну уговорну форму, одредбе уговора о поверљивости имају важну улогу при уређивању правних односа између послодавца и запосленог у вези са проналасцима у радном односу. Наиме, проналасци често имају све карактеристике јавног добра<sup>359</sup> и због тога је чување свих информација у вези са проналасцима у радном односу кључно за њихов настанак, али и за њихову патентну заштиту и привредну употребу.

Поверљивост између уговорних страна односно чување свих информација које су релевантне за настанак и привредну употребу проналаска у радном односу често је посебно предвиђена и законским прописима.<sup>360</sup> Једноставно, уколико би послодавац или проналазач учинио јавно доступним поверљиве информације у вези проналасака у радном односу пре подношења патентне пријаве, тај проналазак не би испунио услов новост и не би могао да буде патентиран. Самим тим, послодавац односно запослени проналазач не би могао да забрани другим произвођачима да користе проналазак у привредне сврхе и не би имао привилеговану позицију на тржишту.

---

приступ 02.04.2021, или Правилник о заштити проналаска из радног односа који се примењује на Природно-математичком факултету Универзитета у Новом Саду а који је доступан на: <https://www.pmf.uns.ac.rs/wp-content/uploads/2021/03/Pravilnik-o-zastiti-pronalaska-iz-radnog-odnosa.pdf>, последњи приступ 02.04.2021.

<sup>359</sup> Више економској природи проналазака вид, стр. 122–124.

<sup>360</sup> То је случај у већини од десет разматраних патентних система. Релевантни законски прописи који садрже одредбе о поверљивости су наведени у делу који се односи на законску заштиту проналазака који су створени у радном односу у упоредном праву (стр. 64–98).

Могућност јавног откривања поверљивих информација у вези са проналасцима у радном односу може да има веома значајну улогу у односима између послодавца и запосленог проналазача. Наиме, та могућност често побољшава положај проналазача у преговорима са послодавцем јер може да представља веродостојну претњу. Уколико је послодавац титулар права на патентну заштиту проналаска (на основу закона или на основу уговора о преносу права који је закључен *ex ante*), запослени може да захтева већи износ накнаде уколико запрети да ће информације о проналаску учинити јавно доступним пре подношења патентне пријаве. У том случају, послодавац је суочен са избором да плати увећану накнаду коју захтева запослени или да остане без патентне заштите и прихода по основу (искључиве) привредне употребе проналаска. Законске одредбе о поверљивости не могу да реше тај проблем опортунистичког понашања јер не предвиђају санкцију у случају објављивања поверљивих информација. Управо то је оновни разлог због чега послодавци готово увек инсистирају на закључивању уговора о поверљивости или на имплементирању његових кључних одредаба у уговор о раду, о промету права или у интерне акте послодавца. Тим уговором односно одредбама које предвиђају уговорну казну за откривање поверљивих информација, послодавац може у великој мери да умањи потенцијал за опортунистичко понашање запослених. У делу који се односи на економску анализу уговорног права, детаљније ће бити размотрени подстицаји које уговор о поверљивости може да створи за послодавца и за запосленог проналазача.

#### 4.5. Однос уговорне и законске заштите проналазака у радном односу

Без обзира да ли се ради о искључивом или неискључивом промету права у вези заштите и привредне употребе проналазака у радном односу, тиме се у потпуности или делимично дерогирају диспозитивне законске одредбе. У највећем броју случајева у пракси, посебно у оним земљама које право на патент признају запосленом, садржај законских одредаба о признавању права на патент постаје у великој мери ирелевантан и не утиче у на понашање послодавца и проналазача. Наиме, диспозитивне законске одредбе се примењују само у случају уколико послодавац и запослени нису закључили уговор који се односи на промет права интелектуалне својине. При томе, чак и када је закључен уговор о промету права, треба имати у виду да то решење најчешће није једнако прихватљиво за обе уговорне стране јер послодавци по правилу имају већу преговарачку моћ и претендују на патентну заштиту проналазака чијем настанку нису допринели (у зависности од правног система и различитих законских дефиниција, то су углавном полу-службени и/или слободни проналасци). То је субоптимално решење са становишта правичности али и са становишта ефикасности јер опортунистичко понашање послодавца може негативно да утиче на подстицаје за запослене и самим тим на технолошки развој. Да би проблем био решен и да би се променило понашање послодавца, потребно је изменити правну природу законских одредаба о признању парова (из диспозитивне у императивну) или увести императивна ограничења која се односе на уговорни промет права или пак, увести додатне правне институте који би



допринели успостављању равнотеже приликом заштите интереса две стране, као што су право запосленог на (минималну) награду, (минималну) накнаду и сл. Равнотежу је потребно успоставити не само због могућег опортунистичког понашања послодавца већ и опортунистичког понашања проналазача, као, на пример, у случају претње да ће поверљиве информације учинити доступним јавности.

Наведени правни институти, као и последице које они стварају по понашање и ефикасност послодавца и запослених проналазача, могу се детаљније размотрити у оквиру економске анализе патентне заштите проналазака у радном односу. Наравно, основни циљ те анализе је детаљније објашњење понашања послодавца и запослених проналазача и (на основу тих објашњења) предлагање ефикаснијих правних решења, која би омогућила бржи темпо технолошког и економског развоја.

## II ДЕО: ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА ПАТЕНТНЕ ЗАШТИТЕ ПРОНАЛАЗАКА У РАДНОМ ОДНОСУ

Након правне анализе патентне заштите проналазака у радном односу, јасно је да је законом и/или уговором тешко уредити однос између послодавца и запосленог проналазача тако да решење буде подједнако прихватљиво за обе стране, и то из више разлога. Неки од основних разлога су немогућност законодавца да адекватно вреднује различите доприносе послодаваца и проналазача у поступку настанка проналазака у радном односу, неједнаке преговарачке позиције две уговорне стране, неизвесност у погледу настанка и вредности проналазака и слично. Другим речима, процес настанка проналаска у радном односу карактерише изражена несавршена информисаност која ствара значајне проблеме, првенствено у виду негативне селекције, моралног хазарда, агенцијског проблема и опортунистичког понашања. Ти проблеми могу значајно да утичу на трансакционе трошкове и смањење ефикасности послодаваца и запослених проналазача, односно послодавци услед тих проблема могу да имају мање подстицаја за улагања у истраживање и развој, док проналазачи могу да имају мање подстицаја за научно-истраживачки рад. Због тога је потребно детаљније анализирати сваки од наведених проблема и понудити одговарајућа правна решења која би, уколико би била имплементирана у оквиру одговарајућих законских и/или уговорних одредаба, могла да увећају ефикасност послодаваца и/или запослених проналазача, односно да убрзају тренутни темпо технолошког и економског развоја. Поред те анализе, која се у основи заснива на економској теорији рационалног избора, у циљу проналажења оптималног решења, однос између послодаваца и проналазача ће бити сагледан и кроз призму бихевиористичке анализе и примену теорије ограничене рационалности.<sup>361</sup> Наравно, пре детаљније анализе изложених проблема који се могу јавити у односима између послодаваца и запослених проналазача, потребно је размотрити и економску природу патента као субјективног права интелектуалне својине.

---

<sup>361</sup> Теорија ограничене рационалности се заснива на реалистичној претпоставци да људи нису увек у потпуности рационални приликом доношења својих одлука и да су често под утицајем различитих когнитивних пристрасности (енг. *cognitive biases*). Теорија ограничене рационалности се примењује (и даље се развија) у оквиру бихевиористичке економске анализе, посебне дисциплине која користи налазе економске теорије и других друштвених наука, пре свега бихевиористичке психологије, како би додатно објаснила процес доношења одлука. Више о теорији ограничене рационалности и бихевиористичкој економији, вид. Varian, 2014, 585–599; Orrell David, *Behavioural Economics*, Icon Books, London, 2021; Мојашевић Aleksandar, „Behavioral Law and Economics: Multidisciplinarity in action“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, br. 84, vol. LVIII, 2019, 191–2017.

## 1. Економска природа патента

Посматран са становишта економске теорије, патент (који за предмет заштите има проналазак створен у радном односу) се у великој мери може објаснити применом економске теорије јавног избора и теорије цена. Наиме, с обзиром да проналазак може да има карактеристике јавног добра, теорија јавног избора може да објасни на који начин обезбедити одговарајућу понуду тог јавног добра то јест детаљније објашњава институт патентне заштите, док теорија цена објашњава на који начин успостављање института патентне заштите може да утиче на формирање цена на тржишту и самим тим на укупно друштвено благостање.

### 1.1. Проналасци као јавна добра

У оквиру економске теорије, сва добра на тржишту (и ван њега) се начелно могу сврстати у једну од четири основне категорије: приватна, заједничка, клупска и јавна добра. Подела свих добара на различите категорије је уведена на основу тога да ли одређено добро има неку од две кључне карактеристике – искључивост у потрошњи и ривалитет у потрошњи.<sup>362</sup> Тако, на пример, приватна добра карактерише искључивост и ривалитет у потрошњи, што значи да власник одређеног приватног добра може да искључи из потрошње све друге субјекте (да им забрани да користе то добро) и да исто добро не могу истовремено да користе други корисници. Тако, на пример, власник приватног аутомобила може да забрани другим возачима да користе његов аутомобил (искључивост у потрошњи) и док вози свој аутомобил, то не могу да чине други возачи (ривалитет у потрошњи). Услед те две основне карактеристике, у условима савршене конкуренције, нема вишка нити мањка приватних добара на тржишту, односно постоји оптимална понуда тих добара и друштвено благостање је максимизовано без било какве државне интервенције.<sup>363</sup> То најчешће није случај са осталим категоријама добара а пре свега са јавним добрима, које не карактерише искључивост и ривалитет у потрошњи. У том смислу, у сваком друштву постоји одређена понуда јавних добара, од ватромета и уличне расвете, све до јавне безбедности. Свако од тих добара већи број корисника може да користи истовремено, без међусобног умањења корисности (нема ривалитета у потрошњи), при чему један корисник не може да забрани осталима да користе то исто добро (нема искључивости у потрошњи). Због те две карактеристике, нико од учесника на тржишту нема подстицај да инвестира у јавна добра,<sup>364</sup> односно на тржишту нема одговарајуће понуде тих добара без државне интервенције.

---

<sup>362</sup> Вид. на пример, Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 295.

<sup>363</sup> Више о понуди приватних добара и равнотежи на тржишту савршене конкуренције: Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 185–189; Varian, 2014, 413–418.

<sup>364</sup> Сви корисници јавног добра примењују стратегију слепог путника (енг. *free riding*) односно користе јавно добро надајући се да ће трошкове његове производње платити неко други. Више о јавном добру и примени стратегије слепог путника вид. Беговић, Јовановић, Лабус, 2019, 302–308; Varian, 2014, 718–720.

Наведене категорије добара и њихове карактеристике су представљене у табели број 12.

**Табела 12 – приватна и јавна добра**

	искључивост у потрошњи	нема искључивости у потрошњи
ривалитет у потрошњи	<b>Приватна добра</b>	<b>Заједничка добра</b>
нема ривалитета у потрошњи	<b>Клупска добра</b>	<b>Јавна добра</b>

Извор: аутор

Проналазак то јест техничко решење одређеног техничког проблема које испуњава услове да буде предмет патентне заштите, углавном може да се квалификује као јавно добро. Другим речима, уколико не би било патентне заштите, проналазак би могло да користи више корисника истовремено, без међусобног умањења корисности (не би било ривалитета у потрошњи), при чему нико од њих не би могао да забрани осталима да користе проналазак (не би било искључивости).<sup>365</sup> На пример, уколико би неко пронашао нову вакцину за лечење одређених болести, сви други учесници на тржишту би могли да користе тај исти проналазак истовремено, при чему не би била умањена корисност проналазача и других корисника и нико од њих не би могао да забрани употребу тог проналаска. Једини проблем који се јавља у том случају је што сви корисници имају подстицај да примене стратегију слепог путника односно нико од њих нема подстицај да покрије велике фиксне трошкове активности истраживања и развоја, уколико зна да ће други (учесници на тржишту) моћи слободно да користе проналазак који је настао као резултат тих активности. Другим речима, у случају проналазака који имају карактеристике јавног добра, слободно тржиште није у стању да обезбеди одговарајућу понуду тих добара.

Чињеница да су проналасци постојали и пре настанка патентне заштите, може се објаснити на следећи начин. Прво, могуће је да поједини проналасци не испуњавају критеријуме да буду квалификовани као јавно добро. Као што је то уочено приликом разматрања историјског развоја патентне заштите, у одређеним случајевима постоји искључивост и ривалитет у потрошњи. То је пре свега случај са пословном тајном и са другим видовима (фактичке) заштите проналазака. Наиме, када проналазач поседује пословну тајну, постоји могућност искључења и самим тим корисници проналаска не могу да примењују стратегију слепог путника односно морају да плате за употребу тог

<sup>365</sup> Ту идеју је у ширем контексту интелектуалне својине међу првима изразио Томас Џеферсон (*Thomas Jefferson*): „He who lights his taper at mine, receives light without darkening me.“ У слободном преводу аутора: “Ко упали свећу користећи пламен моје свеће, добија светлост не остављајући мене у мраку“ (превод Н.И.).

проналаска и тиме финансирају трошкове његовог настанка. У случају да проналазач подели пословну тајну са неколико других произвођача, проналазак може да пређе из категорије приватних добара у категорију клупских добара али проблем понуде и даље неће постојати, све док други корисници проналаска не могу да примењују стратегију слепог путника то јест све док постоји искључивост у потрошњи.<sup>366</sup> Друго, проналасци су постојали и пре настанка патентне заштите јер на увећање корисности проналазача не утиче само новчана накнада коју плаћају корисници проналаска. Као што је раније поменуто, може доћи до увећања корисности проналазача и услед тога што је признат и познат као проналазач, што чини добро, односно што обезбеђује понуду јавног добра за друштво или заједницу у којој живи.<sup>367</sup>

Међутим, сви наведени подстицаји за проналазаче у одсуству патентне заштите углавном нису довољни да обезбеде одговарајућу понуду проналазака то јест да могу да обезбеде релативно бржи темпо технолошког развоја. Због тога се јавила потреба за државном интервенцијом односно за институционалним решењем које би могло да омогући комодификацију проналазака то јест њихово „претварање“ из категорије јавних добара у категорију приватних (или клупских) добара која могу да буду предмет размене на тржишту. При томе, важно је напоменути да то институционално решење нужно не укида раније постојеће подстицаје за проналазаче, као што су пословна тајна или проналазаштво из алтруистичких побуда. У основи, то институционално решење се своди на признавање искључивих права на привредну употребу проналаска то јест на признавање временски ограниченог монопла.<sup>368</sup>

## 1.2. Патент као монопол

Признањем искључивог права на привредну употребу проналаска, по правилу, формира се тржишна структура која подразумева једно лице на страни понуде то јест монопол. Међутим, то није увек случај. Да би постојао монопол, неопходно је да буду испуњена најмање два услова: 1) да постоје баријере уласку<sup>369</sup> и 2) да нема супститута

---

<sup>366</sup> Дobar пример употребе проналаска као клупског добра су раније поменута удружења занатлија то јест произвођача у средњем веку (стр. 35–36).

<sup>367</sup> Вид. стр. 23; Проналазаштво из алтруистичких побуда је у складу са теоријом рационалног избора. Једноставно поједини проналазачи имају такву функцију корисности да се ниво њихове корисности увећава када проналазак учине доступним јавности, без било какве новчане накнаде.

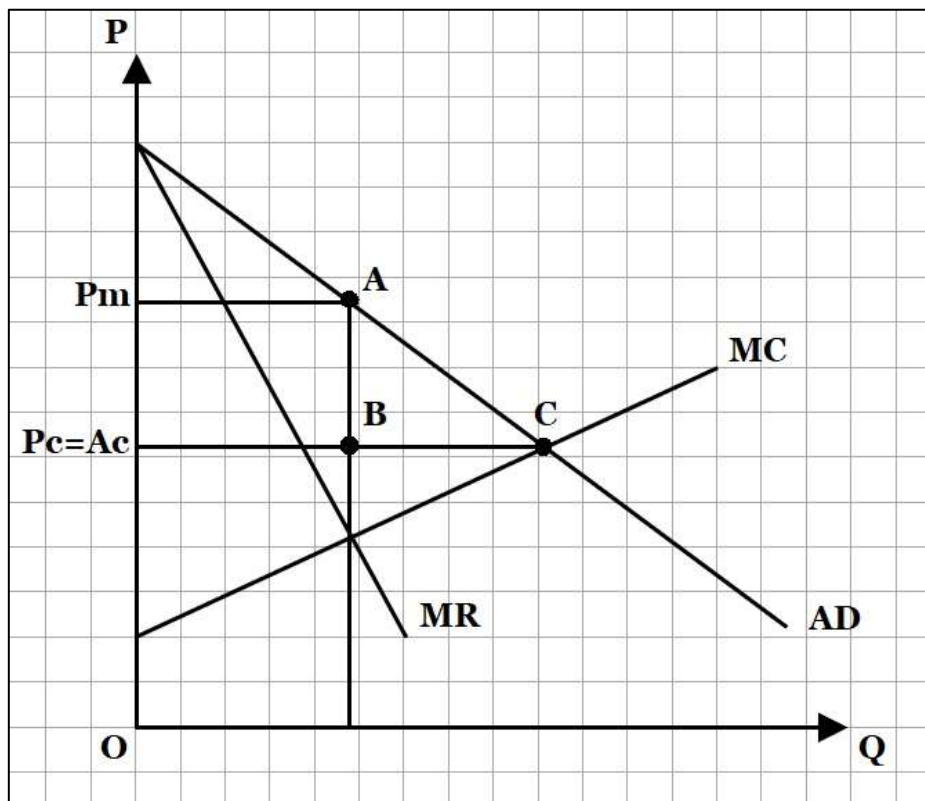
<sup>368</sup> Поједини аутори уочавају да у процесу стварања тог институционалног решења постоје три кључна проблема: дефинисање титулара и предмета права интелектуалне својине, организовање тржишта и примена права. Вид. Barrère Christian, „Creativity“, *Encyclopedia of Law and Economics*, (eds.) Alain Marciano, Giovanni Battista Ramello, Springer, 2019, 445–446.

<sup>369</sup> Баријере уласку се углавном везују за трошкове уласка на тржиште односно у грану. Међутим, у економској теорији се разликују две основне дефиниције баријера уласку. Према харвардској, то су трошкови који отежавају улазак у грану, уколико то доводи до тога да предузећа која се налазе у грани могу да присвајају економски профит. Према чикашкој дефиницији, баријере уласку су само они трошкови које сноси новопридошли произвођач а које нису сносили произвођачи који су већ у грани. У овом раду се имплицитно полази од чикашке дефиниције. Више о баријерама уласку вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 199–201; Varian, 2014, 434.

на тржишту за производ у коме је инкорпорисан патентирани проналазак. Само у случају када су испуњена оба наведена услова, проналазач односно послодавац коме је признат патент суочава се са агрегатном тражњом на тржишту и може самостално да формира цену производа у коме је инкорпорисан заштићени проналазак.<sup>370</sup>

Поред чињенице да се суочава са агрегатном тражњом, понашање монополисте и процес формирања тржишне цене у највећој мери објашњавају гранични приходи и гранични трошкови монополисте. Наиме, као последица суочавања са агрегатном тражњом, гранични приход који остварује монополиста (приход од додатне јединице производа) опада са повећањем обима производње. Најједноставније речено, уколико жели да прода више јединица производа, монополиста ће морати да смањи цену по којој продаје сваку од тих јединица. Он ће имати подстицај да смањује цену односно да повећава обим производње све док се гранични приход не изједначи са граничним трошком. Понашање монополисте је графички приказано на графикону број 7.

**Графикон 7 – максимизација профита монополисте**



Извор: аутор

На графикону бр. 7 крива AD представља агрегатну тражњу са којом се суочава монополисата, која представља функционални однос између цене (P) и количине (Q), односно која приказује тражену количину производа за сваку дату цену. Крива MR

<sup>370</sup> Наравно, без обзира на испуњеност два наведена услова, увек важи претпоставка да је монополиста рационалан и да тежи максимизацији профита од привредне употребе патентираног проналазак.

означава гранични или маргинални приход, који се, као што је објашњено, смањује са повећањем обима производње, док крива  $MC$  означава гранични или маргинални трошак. За разлику од граничног прихода, гранични трошак односно трошак додатне јединице производа се повећава са повећањем обима производње. При настанку такве тржишне структуре, монополиста максимизује профит који присваја од проналаска тако што изједначава наведене граничне вредности. Другим речима, монополиста ће увећавати профит уколико повећава обим производње, све док се гранични приход не изједначи са граничним трошком производње односно док не произведе количину ( $q_m$ ), која подразумева формирање монополистичке цене ( $P_m$ ).<sup>371</sup>

За разлику од монопола, на тржишту савршене конкуренције произвођачи не могу да утичу на цену производа. Због тога је за њих гранични приход односно приход од сваке додатне јединице производа једнак тржишној цени ( $P_c$ ). Уколико је гранични трошак идентичан као код монополисте ( $MC$ ), јасно је да ће произвођачи на тржишту савршене конкуренције, максимизујући профит (односно изједначавајући граничне вредности), производити знатно већу количину ( $q_c$ ), при чему је цена производа нижа ( $P_c$ ). При томе, за дати обим производње на тржишту савршене конкуренције, цена је једнака просечном трошку производње ( $P_c = A_c$ ), што значи да произвођачи на дуг рок могу да присвоје искључиво нормалан економски профит то јест имају укупне приходе који су једнаки укупним (експлицитним и имплицитним) трошковима производње. За исти просечни трошак ( $A_c = P_c$ ), монополиста ће присвајати економски профит који је једнак разлици између монополистичке цене и просечног трошка, помноженој са бројем производа ( $(P_m - P_c) \times q_m$ ) или графички, површина правоугаоника  $P_m, A, P_c, B$ .

Управо је могућност присвајања економског профита кључна карактеристика монопола и самим тим, кључна карактеристика института патентне заштите. То јесте могућност јер износ профита зависи од више фактора а пре свега од поменутих услова – постојање баријера уласку и доступност супститута на тржишту. Наиме, титулару патента није загарантован економски профит. Он може да забрани другим лицима да привредно искоришћавају његов проналазак али не може да им забрани да уђу у грану и да самостално развијају проналаске односно да нуде супституте за дати производ. У случају када настану блиски супститути,<sup>372</sup> тржишна моћ монополисте се смањује и он ће моћи да формира цену која мање одступа од граничног трошка односно присвајаће мањи економски профит. Управо се разлика између цене и граничног трошка користи за изражавање тржишне моћи коју поседује монополиста односно за израчунавање Лернеровог индекса ( $Z$ ):

---

<sup>371</sup> Уколико би монополиста наставио да увећава обим производње након произведене количине  $q_m$ , гранични трошак би био већи од граничног прихода односно дошло би до умањења профита који присваја на основу привредне употребе проналаска.

<sup>372</sup> Блискост супститута се може егзактно измерити коефицијентом унакрсне еластичности тражње ( $\eta$ ) то јест мером реаговања тражње посматраног добра на промену цене повезаног добра. У случају када је  $\eta = 1$  у питању су савршени супститути односно за једнопроцентно повећање цене повезаног добра долази до једнопроцентног повећања тражње посматраног добра. У случају када је тај коефицијент једнак нули, у питању су добра која нису повезана. Више о унакрсној еластичности тражње, вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 114–116; Varian, 2014, 274–277.

$$Z = (P_m - MC) / P_m$$

Што је већа вредност Лернеровог индекса већа је и тржишна моћ монополисте односно већи је економски профит који он присваја. Монополиста може додатно да увећа тржишну моћ коју поседује уколико створи додатне (фактичке) баријере уласку као што је, на пример, пословна тајна која је неопходна за употребу проналаска али може и да изгуби тржишну моћ уколико се на тржишту појаве јефтинији супститути. У том смислу, економске последице признавања патента односно монопола, зависиће од понашања монополисте али и од понашања његових потенцијалних конкурената то јест од структуре релевантног тржишта.<sup>373</sup> Наравно, један од битних чинилаца је и величина тржишта на коме се продаје производ у коме је инкорпорисан патентирани проналазак.<sup>374</sup>

Од Лернеровог индекса односно од тржишне моћи титулара патента у великој мери зависе и све друге економске последице монопола. То су, пре свега, производна неефикасност, алокативна неефикасност и расипање ренте. Наиме, монополиста који поседује тржишну моћ продаје своје производе по цени која је већа од трошка њихове производње и тако увећава статичку неефикасност тржишта. Не само да се производи продају по релативно већој цени у поређењу са тржиштем савршене конкуренције, већ долази и до субоптималне алокације ресурса односно до алокативне неефикасности (улаже се мање ресурса у производњу него што би требало односно него што би то био случај на тржишту савршене конкуренције). Додатно, уживајући у привилегованој позицији коју на тржишту (енг. *quiet life*), монополиста нема подстицај да остварени економски профит улаже у повећање своје производне ефикасности већ тај профит, по правилу, „расипа“ на очување постојећих и формирање нових баријера уласку.<sup>375</sup> Међутим, управо је могућност монополисте да присваја економски профит основни разлог успостављања патентне заштите.

У условима савршене конкуренције постоји статичка ефикасност тржишта то јест тржишна цена је једнака граничном трошку, при чему постоји производна као и алокативна ефикасност и нема расипања ренте. Међутим, у условима конкуренције и статичке ефикасности тржишта, произвођачи једноставно немају подстицај да улажу у истраживање и развој то јест у процес настанка нових проналазака. Уколико би неко уложио у истраживање и развој (на пример, новог лека) у таквим условима, сви други

---

<sup>373</sup> Примењено на једноставном примеру, проналазач који је патентирао лек за лечење одређене врсте канцера, за који тренутно нема блиских супститута на тржишту, имаће много већу тржишну моћ од проналазача који је патентирао лек за лечење прехладе или за лечење одређене врсте канцера за коју већ постоје ефикасни и повољни лекови на релевантном тржишту.

<sup>374</sup> При томе, величина тржишта даље зависи од бројних фактора, као што су број становника то јест учесника на тржишту, расположиви доходак, склоност домаћинстава ка потрошњи и слично.

<sup>375</sup> Управо те економске последице монопола (производна неефикасност, алокативна неефикасност и расипање ренте) чине основу за бројне критике института патентне заштите, о којима ће бити више речи касније. Више о свим наведеним последицама монопола вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 242–247; Varian 2014, 295–297.



произвођачи би једноставно могли да копирају то решење и производ понуде по мањој цени јер имају мање трошкове (нису имали трошкове истраживања и развоја). На тај начин, иницијални проналазач би имао најлошију позицију на тржишту и поред тога што је једини улагао у истраживање и развој и први дошао до проналаска. У основи, то је разлог због чега „невидљива рука“ тржишта и тржиште савршене конкуренције нису у стању да обезбеде подстицаје за значајнија улагања у истраживање и развој.

Другим речима, на тржишту савршене конкуренције постоје идеални услови за примену стратегије слепог путника када је у питању привредна употреба проналазака који имају карактеристике јавног добра, због чега нема одговарајуће понуде те врсте проналазака. Признањем искључивог права на привредну употребу проналаска се у великој мери елиминишу услови за примену те стратегије и стварају се подстицаји за значајнија улагања у истраживање и развој, односно за бржи технолошки и економски развој. Ипак, увек би требало имати у виду да „нема бесплатног ручка“ и да признање искључивог права често може да има за последицу формирање монопола, што је основ за бројне критике патентног права у целини. Негативне економске последице, у виду производне и алокативне неефикасности и расипања ренте, у великој мери зависе од тржишне моћи титулара патента, баш као и подстицаји за улагања у истраживање и развој. У том смислу, оптимално дефинисан институт патентне заштите би требало да омогући титулару патента ону тржишну моћ која му омогућава да за време трајања патентне заштите покрије фиксне трошкове истраживања и развоја. Ипак, с обзиром да тржишна моћ титулара не зависи искључиво од баријера уласку већ и од доступних супститута (који се могу појавити у било ком тренутку док траје патентна заштита), за очекивати је да у одређеним случајевима патент као монопол не омогућава покривање фиксних трошкова истраживања и развоја, док у другим случајевима може да омогући присвајање релативно великог економског профита.

Након детаљнијег објашењења економске природе патента и монопола, јасно је да институте патентног права није могуће оптимално уредити, тако да у сваком случају омогућавају само покривање фиксних трошкова истраживања и развоја. Међутим, тај закључак не негира потребу за постојањем патентне заштите.<sup>376</sup> Напротив, због тога што већина проналазака има карактеристике јавног добра, да би постојала понуда тих добара, неопходно је омогућити њихову комодификацију признавањем искључивог права на привредну употребу проналаска.

Имајући у виду природу проналаска као јавног добра и функционисање патента као монопола, потребно је размотрити коме би требало признати право на патентну заштиту проналазака који су створени у радном односу (и под којим условима), да би се успешно решио проблем слепог путника и омогућила већа понуда тих проналазака

---

<sup>376</sup> Чак и уколико се посматрају искључиво негативне економске последице монопола, важно је уочити да су оне израженије када нема супститута и обрнуто. У том смислу, правично је да друштво „плаћа“ више за она јавна добра (проналаске) за која не постоји замена у том тренутку и да „плаћа“ све мање са појавом супститута на тржишту (што се често дешава и током трајања патентне заштите).

која је неопходна за бржи технолошки и економски развој. У том смислу, прво ће бити спроведена економска анализа законске заштите проналазака створених у радном односу (заштита на основу диспозитивних законских норми) а након тога и економска анализа уговорне заштите тих проналазака. На крају, као посебан сегмент економске анализе, који се истовремено односи на законску и уговорну заштиту, биће примењена теорија игара на односе између послодавца и запослених проналазача.

## 2. Економска анализа законске заштите

Сви кључни проблеми који настају у односима између послодавца и запосленог проналазача, који умањују њихову ефикасност и понуду проналазака, биће изложени и анализирани на хипотетичком примеру. Ти проблеми ће бити размотрени у оквиру теорије рационалног избора, а након тога у оквиру бихевиористичке анализе односно у оквиру теорије ограничене рационалности. Након анализе хипотетичког примера и законских прописа *de lege lata*, следе закључна разматрања и изношење предлога *de lege ferenda*, чија би имплементација у пракси могла да утичу на увећање ефикасности послодаваца и проналазача и на убрзање темпа технолошког и економског развоја.

### 2.1. Хипотетички пример

Проналазач ЗП1 је запослен код послодавца П1 (фармацеутска компанија), где ради на истраживањима која су усмерена на проналажење вакцине за нови тип вируса. Запослени је ангажован по уговору о раду који не садржи одредбе о будућим правима интелектуалне својине и није потписао посебан уговор који би се односио на патентну заштиту и привредну употребу проналазака, због чега се на однос између послодавца и запосленог проналазача примењују диспозитивне законске норме о проналасцима који су створени у радном односу. Поред запосленог ЗП1, на истом истраживању раде и други запослени (ЗП2, ЗП3 и ЗП4), при чему сваки проналазач истражује засебне супстанце (компоненте) које су неопходне за производњу вакцине. У истраживања је уложено 5 милиона EUR, укључујући и плате свих запослених. Како би умањио укупне трошкове истраживања и развоја, послодавац је истраживања организовао у Србији због чега је за заштиту проналазака меродавно српско патентно право.<sup>377</sup>

Као што је поменуто, у Србији постоје две законске категорије проналазака у радном односу: прву категорију чине проналасци које запослени створи извршавајући послове који су утврђени уговором о раду или у складу са посебним актом послодавца којим су уређени послови истраживања и развоја и другу категорију чине проналасци створени у вези са активностима послодавца или коришћењем материјалнотехничких

---

<sup>377</sup> У условима глобализације, претпоставка да компаније измештају активности истраживања и развоја изван својих матичних земаља је реалистична. Правни систем Србије је одабран као случајни узорак и један од десет анализираних правних система, при чему ће сви закључци уз мања прилагођавања моћи да се примене и на преосталих девет анализираних патентних система.

средстава, информација и других услова које је обезбедио послодавац или су створени као последица професионалне обуке коју је обезбедио послодавац,<sup>378</sup> за време трајања уговора о раду или у периоду од годину дана од дана престанка уговора. Поред те две категорије, може се дефинисати и трећа категорија, коју чине сви остали проналасци то јест проналасци створени изван радних обавеза и/или без доприноса послодавца; Послодавцу је признато право на патентну заштиту проналазака који спадају у прве две категорије, док је то право признато запосленом у односу на трећу категорију. Уз то, запосленом по закону припадају морална права у односу на проналаске из прве две категорије и право на новчану накнаду.

У наведеном хипотетичком примеру, од тренутка закључења уговора о раду до евентуалне привредне употребе проналаска који је створен у радном односу, може се уочити више проблема који настају услед примене диспозитивних законских норми а који могу битно да утичу на ефикасност послодавца и запослених проналазача. Ти проблеми се могу начелно сврстати у две различите категорије. Прву категорију чине проблеми који настају услед изражене несавршене информисаности а другу категорију чине проблеми који се јављају услед ограничене рационалности послодавца и/или запослених проналазача.

## 2.2. Несавршена информисаност

Несавршена информисаност је карактеристична за бројне правне односе у које ступају послодавац и (потенцијални) запослени проналазач, од ступања у преговоре и закључења уговора о раду, преко периода настанка и патентне заштите проналаска на раду, све до његове привредне употребе. Основни узрок несавршене информисаности је чињеница да неке информације једноставно нису доступне у тренутку доношења одлука (као, на пример, информације о будућим проналасцима и њиховој тржишној вредности), док прикупљање информација које су доступне генерише трошкове, због чега обе стране прикупљају нове информације све док је њихова гранична корист већа од граничних трошкова прикупљања.<sup>379</sup> Посебан вид несавршене информисаности је асиметрија информација односно случај у коме лица која ступају у исту трансакцију не располажу истим информацијама то јест једно лице зна више од другог, односно од свих осталих.<sup>380</sup> Имајући то у виду, како би се у потпуности објаснили односи између послодавца и (потенцијалних) запослених, неопходно је објаснити на који начин они доносе одлуке у условима несавршене информисаности односно које проблеме може да створи несавршена информисаност пре и након закључења уговора о раду између послодавца и проналазача.

---

<sup>378</sup> Вид. стр. 95–97.

<sup>379</sup> Више о узроцима и различитим категоријама несавршене информисаности, вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 353–359; Varian, 2014, 737–739; Беговић Борис, *Финансијска тржишта*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2020, 21–33.

<sup>380</sup> Вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 366–381.

### 2.2.1. Одлучивање послодаваца у условима несавршене информисаности

Све информације које се односе на догађаје који ће се десити у будућности нису доступне послодавцу у тренутку када треба да донесе одлуку о закључењу уговора о раду са проналазачем. Ипак, и поред тога што му нису познати будући стварни исходи, послодавцу су познати различити могући исходи. У условима неизвесности, он доноси одлуке тако што свим могућим исходима придружује одређене вероватноће да ће до њих доћи и тако долази до очекиване вредности. Другим речима, очекивана вредност одређеног будућег догађаја се добија као сума вредности различитих могућих исхода помножених са вероватноћом да ће до њих доћи. Алгебарски представљено:

$$E(V) = \sum_{i=1}^N p_i \times V_i$$

Где је  $E(V)$  очекивана вредност,  $p_i$  вероватноћа да ће доћи до одређеног могућег исхода,  $N$  број различитих могућих исхода и  $V_i$  дати могући исход. При томе, када се све вероватноће из израза саберу, увек се добија број 1, односно:

$$\sum_{i=1}^N p_i = 1$$

Након одређивања очекиване вредности, за доношење одлуке је потребно узети у обзир и ризик односно потребно је да послодавац квантификује неизвесност са којом се суочава. У том смислу, ризик представља суму квадрата одступања могућих исхода од средње вредности подељене са бројем могућих исхода:

$$\sigma^2(X) = \frac{\sum_{i=1}^N (X_i - X)^2}{N}$$

Где је  $\sigma^2(x)$  варијанса будућег догађаја,  $\sum_{i=1}^N (X_i - X)^2$  представља суму квадрата одступања могућих исхода од средње вредности, а  $N$  укупан број могућих исхода.<sup>381</sup>

Примењено на хипотетичком примеру, ако се претпостави да се послодавац пре закључивања уговора о раду суочава са два могућа исхода: 1) да ће запослени доћи до

---

<sup>381</sup> Више о квантификацији ризика, Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 353–366; Varian 2014, 241–250; Lam James, *Enterprise Risk Management: From Incentives to Controls*, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2014, 32–36.

вакцине за нови вирус и послодавац ће остварити нето приход од 5 милиона EUR и 2) да запослени неће доћи до вакцине и послодавац ће остварити губитак од 5 милиона EUR. Уколико оба могућа исхода имају исте вероватноће да ће до њих доћи, односно вероватноћу од 50%, очекивана вредност за послодавца ће бити нула.

$$E(V) = 50 \times 5.000.000 + 50 \times 5.000.000 = 0$$

Да би послодавац донео коначну одлуку о закључивању уговора о раду са датим проналазачем, поред очекиване вредности, неопходно је да узме у обзир и ризик са којим се суочава. У наведеном примеру, за исте вероватноће могућих исхода (50%), ризик који послодавац преузима се битно разликује ако би вредности могућих исхода биле, на пример, 5, 10 или 15 милиона EUR.

$$\sigma(x) = 5.000.000$$

$$\sigma(y) = 10.000.000$$

$$\sigma(z) = 15.000.000$$

Коначно, за дату очекивану вредност и ризик, сви послодавци не би донели исте одлуке о закључењу уговора. То зависи од њиховог односа према ризику, односно од тога да ли су индиферентни, имају аверзију или склоност ка ризику.<sup>382</sup> Од односа према ризику зависи очекивана корисност, а на основу њихове очекиване корисности послодавци доноси коначне одлуке о закључивању уговора. У хипотетичком примеру, очекивана корисност би била позитивна уколико послодавац има склоност ка ризику, једнака нули уколико је индиферентан спрема ризику, или негативна уколико има аверзију према ризику. У првом случају, уговор би био закључен, у другом би могао да буде закључен и у трећем случају, уговор о раду између послодавца и проналазача не би био закључен. Без обзира на коначну одлуку послодавца у хипотетичком примеру, може се уочити значајна правилност у поступку одлучивања – за дати ризик и однос према ризику, послодавци су спремни да инвестирају више у истраживање и развој када је очекивана вредност односно корисност тог улагања већа.

Што је већа очекивана вредност од потенцијалног проналаска који је резултат истраживања, послодавци су спремни да уложе више у истраживање и развој и *vice versa*.<sup>383</sup> У том смислу, важно је уочити да поред плате запосленог проналазача и

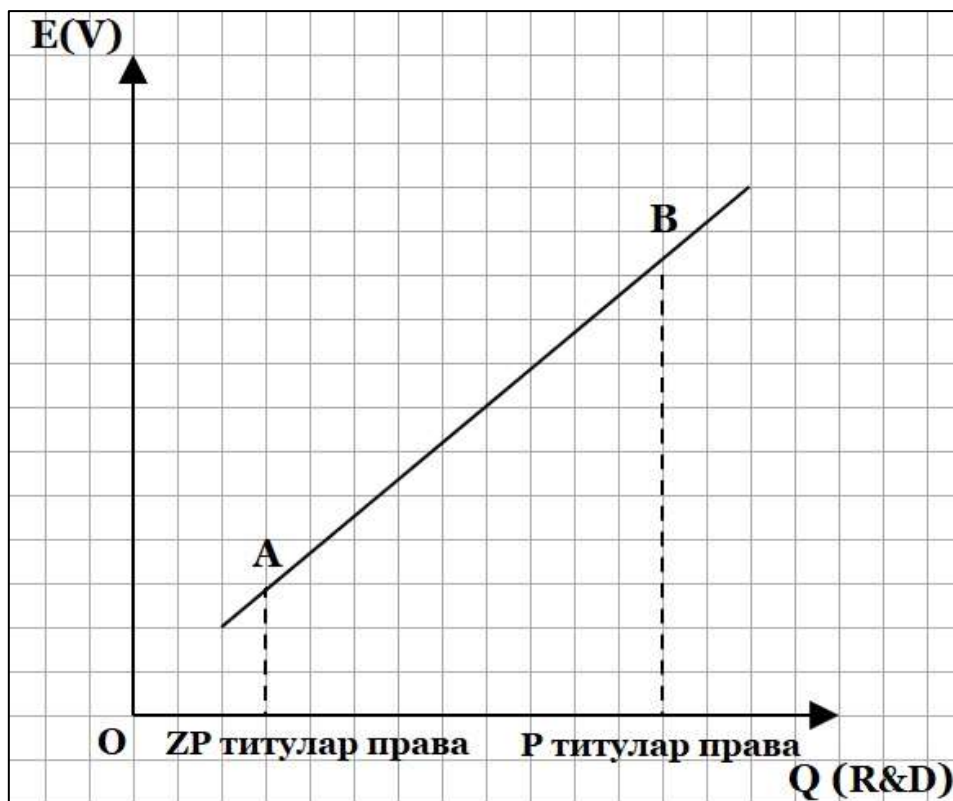
---

<sup>382</sup> Однос према ризику се одређује на основу граничне корисности новца. Када је гранична корисност новца растућа односно када одређеном субјекту свака додатна јединица новца ствара већу корисност од претходне јединице, постоји склоност ка ризику. Обрнуто, када је гранична корисност новца опадајућа, постоји аверзија спрема ризику, док је у случају константне граничне корисности новца доносилац одлуке индиферентан спрема ризику. Више о односу учесника на тржишту према ризику, вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 353–359; Varian, 2014, 224–226.

<sup>383</sup> За оне послодавце који имају аверзију спрема ризику (што је најчешће случај у пракси) очекивана вредност од инвестирања у истраживање и развој увек мора бити позитивна.

других трошкова који се везују за истраживање и развој, признање права на патентну заштиту послодавцу, у великој мери може да утиче на очекивану вредност и, самим тим, на очекивану корисност од улагања у истраживање и развој. Другим речима, у патентним системима који право на патентну заштиту проналазака у радном односу признају послодавцу, *et ceteris paribus*, може се очекивати већи број реализованих активности истраживања и развоја у односу на оне системе који исто право признају проналазачу. Та правилност се може приказати и графички:

**Графикон 8 – право на патентну заштиту и очекивана вредност улагања за послодавца**



Извор: аутор

На графикону број 8 тачка  $A$  означава случај када је право на заштиту признато проналазачу, док тачка  $B$  приказује случај када је то право признато послодавцу. У првом случају, послодавац неће моћи да рачуна на заштиту и употребу проналазака. Односно, послодавац може да рачуна на привредну употребу проналаска ако закључи уговор о промету права са проналазачем. Другим речима, смањује се вероватноћа успешне привредне употребе проналаска из радног односа (проналазач би могао да закључи уговор о лиценци са другим произвођачима или да сâм покрене производњу) и повећавају се трошкови евентуалне привредне употребе (ако дође до реализације тог могућег исхода, послодавац би морао да плаћа лиценцну накнаду). То у великој мери смањује очекивану вредност од улагања у истраживање и развој и последично смањује

износ улагања послодаваца.<sup>384</sup> Обрнуто, ситуација у којој је право на патентну заштиту проналазака из радног односа признато послодавцу, на истом графикону је приказана у тачки В. Тада послодавци очекују већу вредност од проналазака што резултује у већим улагањима послодаваца у истраживање и развој.<sup>385</sup>

Описано понашање послодаваца при несавршеној информисаности потврђују и трендови у пракси који се односе на број поднетих патентних пријава.<sup>386</sup> Наиме, у Јапану је 1959. године усвојен нови закон којим је послодавцима признато право на привредну употребу проналазака у радном односу, уместо искључиво запосленом што је до тада био случај. Већ од 1961. године, може се уочити значајан раст броја поднетих патентних пријава у тој земљи. Слично као у Јапану, у Кини је 1984. године усвојен нови закон о патентима којим је право на патентну заштиту проналазака у радном односу признато послодавцима, а већ од 1986. године је забележен значајан пораст броја поднетих патентних пријава.<sup>387</sup> Трендови подношења патентних пријава у те две земље су приказани на графикону број 9.

---

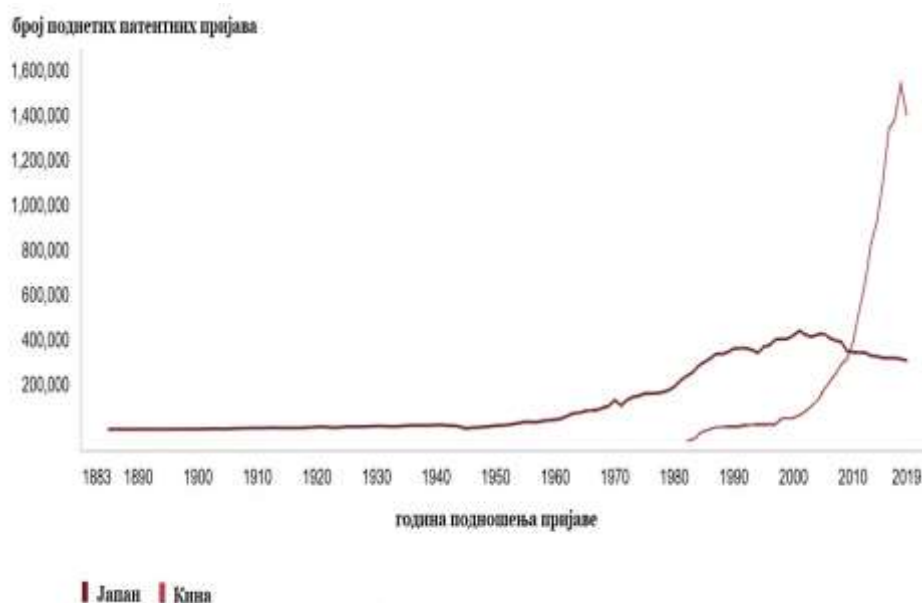
<sup>384</sup> У случају када више проналазача ради на заједничком проналаску, као у наведеном хипотетичком примеру, ситуација се додатно компликује и очекивана корисност послодавца додатно смањује због већих трошкова стицања права на заштиту и/или привредну употребу проналаска.

<sup>385</sup> Између те две крајности, које су на графикону представљене тачкама А и Б, могла би се представити и алтернативна решења. На пример, случај када је право на патентну заштиту признато запосленом а послодавцу се истовремено признаје право на неискључиву лиценцу, би био представљен тачком Ц, која би се налазила између тачака А и Б. То је само једно од многих могућих алтернативних решења, која указују да је могуће постићи одређен баланс између заштите запослених и подстицаја послодаваца да улажу у истраживање и развој. Да би тај процес успостављања равнотеже био јаснији потребно је додатно објаснити понашање послодаваца али и понашање запослених проналазача.

<sup>386</sup> Вид. стр. 15–17 и Прилог 1, стр. 206.

<sup>387</sup> Измене у законској регулативи ових земаља су детаљније описане на стр. 65 и 73.

**Графикон 9 – тренд подношења патентних пријава у Јапану и Кини**



Извор: World Intellectual Property Indicators,  
*World Intellectual Property Organization*, 2020.

Сличне правилности је теже уочити у англосаксонским правним системима, јер је у њима прецедентно право развијано постепено. Ипак, делује да је историјски развој патентног права у тим земљама и прецеденти из 1980-их година, који иду у прилог послодавцима и њиховом праву на патентну заштиту проналазака у радном односу, корелисан са растом броја поднетих патентних пријава у том периоду. Оно што је неспорна чињеница то је да велика већина, од свих разматраних патентних система који бележе навећи број поднетих патентних пријава у свету (четири земље и ЕПО, у оквиру кога је посебно разматрано шест земаља), признаје право на патентну заштиту проналазака у радном односу послодавцима.<sup>388</sup>

### 2.2.2. Одлучивање проналазача у условима несавршене информисаности

Понашање (потенцијалних) запослених проналазача у великој мери зависи од понашања послодаваца. Уколико је послодавцу признато право на патентну заштиту проналазака насталих у радном односу, запослени проналазачи преузимају релативно мањи ризик (ризик у погледу извршења уговорних престација послодавца, али не и ризик који се односи на исход истраживања и развоја). На први поглед може деловати да су запослени проналазачи на тај начин заштићени али та заштита има своју цену.

<sup>388</sup> Изузетак су једино Јапан и Јужна Кореја, у тим патентним системима је право на патентну заштиту проналазака у радном односу признато запосленом али је законом изричито предвиђена могућност да титулар права на заштиту, *ex tunc*, буде послодавац.



Проналазачи немају право на удео у приходима које послодавац остварује од њихових проналазака, односно, како би навели поједини критичари важећих правних решења, запослени проналазачи немају право да убирају плодове свог рада.<sup>389</sup> Ипак, уколико би се усвојило алтернативно решење, то јест уколико би се запосленим проналазачима признало право на патентну заштиту проналазака у радном односу, они би могли да буду у релативно лошијој позицији. Због мањих очекиваних вредности улагања у том случају, послодавци би улагали мање у истраживање и развој, због чега би било мање истраживачких пројеката и запослених проналазача. Другим речима, уколико би се право на патентну заштиту проналазака из радног односа признало проналазачима, њихов статус би, генерално посматрано, био лошији,<sup>390</sup> док би земље бележиле мањи број поднетих патентних пријава. У том смислу, уколико би се бирало само између два екстрема – признати право на патентну заштиту послодавцима или проналазачима, делује да је прво решење економски ефикасније и да у већој мери штити интересе обе стране. Наравно, то не значи да је боље екстремно решење истовремено и оптимално.

У условима несавршене информисаности, проналазачи доносе одлуке на исти начин као и послодавци – на основу очекиване вредности и ризика односно на основу очекиване корисности. Због тога би поред признања права на заштиту требало узети у обзир и друге институте патентног права који могу да утичу на очекивану вредност проналазача од бављења истраживачким радом. То су, пре свега, право проналазача на награду и право на накнаду. Са једне стране, право на награду се углавном остварује одмах након настанка проналаска и може подразумевати доделу одређене суме новца или других бенефита који нису непосредно изражени у новцу, као што су усавршавање о трошку послодавца, напредовање у служби, додатни слободни дани и слично.<sup>391</sup> Са друге стране, право на накнаду се остварује након привредне употребе проналаска у радном односу и износ накнаде се одређује као одређени проценат од прихода који је послодавац остварио привредном употребом проналаска. Вредност награде и накнаде је углавном знатно мања од укупног прихода који се остварује привредном употребом проналазака у радном односу али може битно да утиче на одлучивање запослених у условима неизвесности. Однос између очекиване вредности проналазача од бављења истраживачким радом и права на награду односно права на накнаду код послодавца је приказан на графикону број 10.

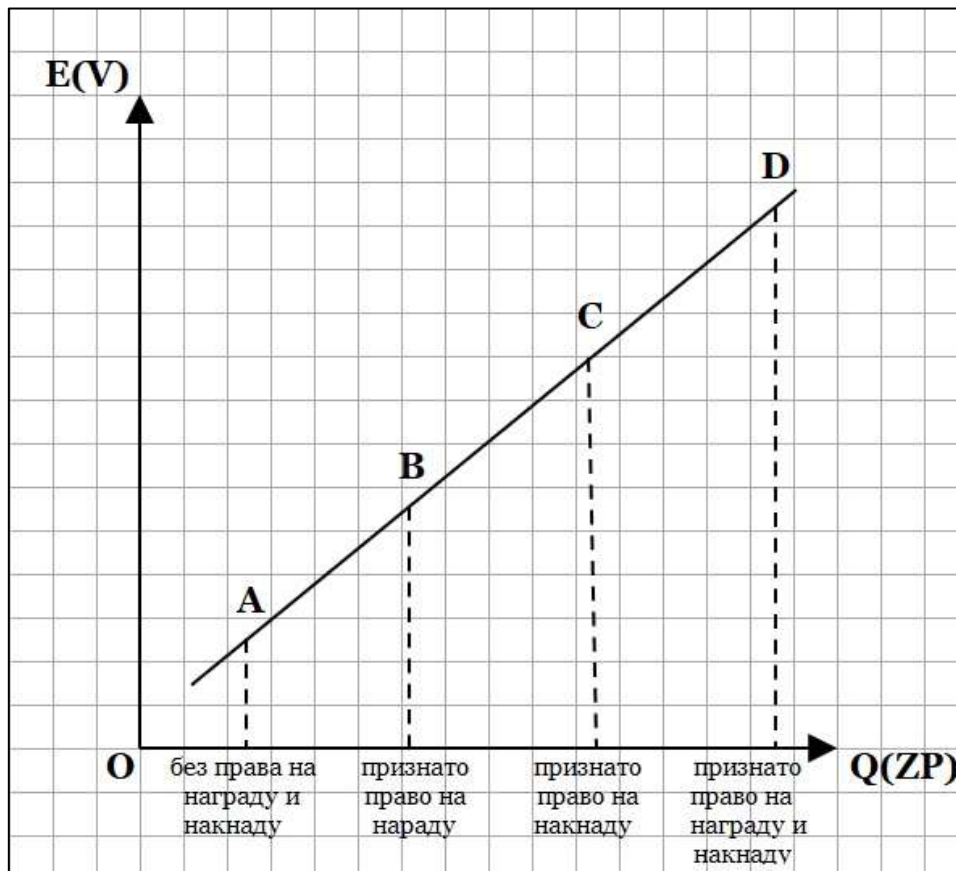
---

<sup>389</sup> Наравно, запослени проналазачи у великој већини правних система имају право на накнаду коју им плаћа послодавац на основу привредне употребе проналаска али је накнада знатно мања од прихода које на тај начин остварује послодавац.

<sup>390</sup> У том контексту, важно је поменути да признање права на патентну заштиту послодавцу не спречава проналазаче да и сами преузму целокупан ризик истраживања и развоја уколико то желе. Као што наводи Роберт Мергес (Robert Merges) „[...] постоји посебан назив за проналазаче који су спремни да преузму ризик истраживања и развоја – предузетници”. Вид. Merges, 1999, 31.

<sup>391</sup> Право запосленог на награду је углавном заступљено у великим патентним системима у Азији, као што су кинески, јапански и корејски, док је у патентним системима ЕПО знатно мање заступљено.

**Графикон 10 - очекивана вредност истраживања и развоја и право запосленог на награду и накнаду**



Извор: аутор

Тачка А приказује очекивану вредност од бављења истраживачким радом и број расположивих проналазача у случају када им законом није признато право на награду и накнаду од привредне употребе проналаска. *Ceteris paribus*, када су проналазачима та права призната, имаће већу очекивану вредност и више проналазача ће желети да се ангажује у активностима које подразумевају истраживање и развој, што је приказано тачкама В, С и D. Међутим, требало би имати у виду да распон између тих тачака не зависи само од тога да ли је право на награду и накнаду признато законом или не. На очекивану вредност проналазача утичу и прописани критеријуми за одређивање и доделу награде односно накнаде. Недовољно одређени критеријуми и неизвесност у вези поступка остваривања права могу у великој мери да умање очекивану вредност за проналазаче. Због тога прописивање минималних износа награда и накнада, као што је то случај у патентном систему Кине, може да делује као добро решење. Наравно, то отвара и питање минималних износа, јер свака додатна мотивација за проналазаче у том смислу истовремено значи и демотивисање послодаваца. Због тога делује да би било најефикасније прописати релативно мале награде у апсолутном износу, које се додељују по настанку проналаска и накнаде које се одређују у релативном износу, као проценат од оствареног профита послодаваца на основу употребе проналаска.

Без обзира да ли је примарни циљ патентног права заштита проналазача или убрзање технолошког развоја, имајући у виду одлучивање послодаваца и проналазача у условима несавршене информисаности, делује да је релативно ефикасније признати право на патентну заштиту проналазача у радном односу послодавцу. Уколико би то право било признато запосленим проналазачима, због мањих улагања послодаваца и мање реализованих научно-истраживачких пројеката, и сами проналазачи би били у релативно лошијем положају. Јасно је, и без додатних објашњења, да би се све то даље негативно одразило на технолошки и економски развој. Међутим, то истовремено не значи да је законско решење које подразумева признавање права на патентну заштиту послодавцима оптимално. Због тога је потребно детаљније размотрити то решење, као и различите модалитете тог решења који подразумевају право запосленог на награду и накнаду, те утврдити какве подстицаје оно ствара за послодавце и проналазаче пре и након закључења уговора о раду.

### 2.2.3. Асиметрија информација и негативна селекција

Негативна селекција постоји увек када послодавац и (потенцијални) запослени не располажу истим информацијама *ex ante*, пре закључења уговора о раду. Тај вид асиметрије информација посебно долази до изражаја на страни послодавца. Наиме, он нема све информације о способностима и мотивацији (потенцијалних) запослених проналазача. Те информације су веома битне за послодавца, јер они проналазачи који су способнији и више мотивисани да раде на истраживањима (у вези нове вакцине), увећавају вероватноћу да ће доћи до жељеног могућег исхода, односно до проналаска. То значи да је очекивана вредност улагања у истраживање и развој већа у случају оних запослених проналазача који су способнији, због чега су послодавци спремни да плате више проналазаче који су продуктивнији. Међутим, у случају изражене асиметрије информација, послодавци једноставно не могу да знају који потенцијални запослени су способнији и више мотивисани за истраживачки рад, због чега одлуку о закључењу уговора доносе на основу очекиване вредности. На пример, уколико се претпостави да на тржишту постоје две групе проналазача, једни који су релативно продуктивнији и који су спремни да раде за минималну плату од 20.000 EUR годишње и други који су мање продуктивни и спремни су да раде за минималну плату од 10.000 EUR годишње, услед асиметрије информација односно услед негативне селекције, постепено би дошло до повлачења продуктивнијих проналазача и на тржишту рада би остали само мање продуктивни.<sup>392</sup> Наиме, ако се претпостави да су послодавци спремни да плате 22.000 EUR релативно продуктивније проналазаче и 11.000 EUR мање продуктивне, услед асиметрије информација, они неће знати који су више продуктивни а који мање. Због тога ће одлуку донети на основу очекиване вредности. Уколико се претпостави да 50% проналазача спада у групу високо продуктивних а 50% у групу ниско продуктивних, послодавац ће бити спреман да плати проналазача 16.500 EUR. Другим речима, он се суочава са два могућа исхода, први исход да ће добити високо продуктивног радника

---

<sup>392</sup> Нестанак тржишта у случају негативне селекције међу првима је објаснио Џорџ Акерлоф на примеру тржишта половних аутомобила. Вид. Akerlof George, „The Market for ‘Lemons’: Quality Uncertainty and the Market Mechanism“, *The Quarterly Journal of Economics*, 84/1970, 488–504.

и други исход да ће добити ниско продуктивног радника, при чему је вероватноћа за остварење оба могућа исхода 50%. Стога очекивана вредност и плата коју послодавац нуди износи 16.500 EUR (0,5 x 11.000 EUR + 0,5 x 22.000 EUR). Та плата у потпуности одговара проналазачима који су мање продуктивни и који су били спремни да раде за плату од 10.000 EUR. Међутим, исти износ плате није прихватљив за продуктивније проналазаче који су спремни да раде за најмање 20.000 EUR. На тај начин, негативна селекција доводи до тога да на тржишту остану само ниско продуктивни проналазачи док високо продуктивни проналазачи нестају са тржишта. Временом ће и послодавци спознати да је дошло до негативне селекције и да су на тржишту остали проналазачи који су мање продуктивни, због чега ће нудити мању плату, која тежи иносу од 10.000 EUR. Истовремено, то значи да ће услед негативне селекције бити реализован мањи број истраживачких пројеката и да ће темпо технолошког и економског развоја бити релативно спорији.

У пракси послодавци решавају проблем негативне селекције, са мање или више успеха, на различите начине. Од тога да захтевају дипломе и друга документа која могу да потврде да потенцијални запослени има одређена стручна знања, преко исцрпних интервјуа, до провере профила на друштвеним мрежама. Свака додатна информација о запосленом уклања асиметрију информација и, у одређеној мери, решава проблем негативне селекције. Негативну селекцију у највећој мери отклањају информације за чију тачност неко гарантује (веродостојни сигнали), док све остале информације отклањају негативну селекцију у мањој мери (сигнали). Поред веродостојних сигнала и сигнала, проблем негативне селекције се може успешно решити и аутоселекцијом, односно на основу сигнала које потенцијални запослени шаље својим понашањем. На пример, уколико дође на интервју на време и уколико је до тада све послове обављао на време и ревносно, јасно је да се од таквог кандидата може очекивати веће радно ангажовање у поређењу са кандидатом који касни на интервју за посао и који претходни посао није обављао ревносно. Наравно, приликом те процене ради се о могућим а не о стварним исходима и вероватноћама да ће до њих доћи. Другим речима, није искључено да ће и бити продуктивни и они проналазачи који касне и који нису имали успеха на ранијим истраживачким пројектима, али вероватноћа да се то догоди је релативно мала. Што више уклањају асиметрију информација, послодавци ће моћи боље да сагледају све могуће исходе и вероватноће да ће до њих доћи а, самим тим, и њихове одлуке ће бити релативно ефикасније.

Ниједан од наведених начина решавања проблема негативне селекције не би требао да буде предмет законске регулације. Ипак, важећа законска решења би могла да се измене тако да стварају боље услове за аутоселекцију. У том смислу, уколико би се запосленом омогућило да преузме део ризика истраживања и развоја, постојали би бољи услови за аутоселекцију. То би се могло постићи увођењем интерних система награђивања код послодавца, као што је случај у Јапану, Јужној Кореји и делимично у Кини. Уколико би послодавци имали интерне системе подстицаја који омогућавају награђивање запослених проналазача у складу са њиховом продуктивношћу, проблем негативне селекције би у великој мери био решен аутоселекцијом. Уколико би се то

применило на примеру са две групе проналазача, од којих продуктивнији захтевају годишњу плату од 20.000 EUR а мање продуктивни 10.000 EUR, послодавац би требао да понуди плату која има фиксни део мањи од 10.000 EUR и варијабилни део који, у зависности од рада и продуктивности проналазача, може да буде већи од 20.000. EUR. На тај начин, проблем негативне селекције би био у потпуности решен, послодавци би инвестирали више у истраживање и развој а обе групе запослених би могле да закључе уговоре о раду у складу са својим преференцијама.<sup>393</sup>

Наравно, предложено решење није једноставно спровести јер у пракси постоји велики број група проналазача са различитим преференцијама и различитим нивоом продуктивности, због чега послодавац не би знао колико износи оптимални фиксни део зараде а колико варијабилни део. Ипак, сваки интерни систем награђивања код послодавца, који се базира на продуктивности проналазача, је релативно ефикаснији у односу на системе са фиксним зарадама (и са занемарљивим новчаним наградама). Другим речима, послодавци који имају интерне системе награђивања проналазача у већој мери решавају проблем негативне селекције због чега су спремни да улажу више у истраживање и развој јер је очекивана корист од тог улагања релативно већа. Уз то, интерни системи подстицаја стимулишу проналазаче да буду што продуктивнији *ex post*, након закључења уговора о раду, јер знају да ће додатни напор бити вреднован.

Из наведеног примера се може видети да асиметрија информација која *ex ante* постоји између послодавца и потенцијалних запослених проналазача може битно да утиче на понашање обе стране и последично на темпо технолошког развоја. Уколико постоји изражена асиметрија информација пре закључења уговора о раду, послодавци немају подстицај да ангажују високо продуктивне проналазаче. Уз то, уколико нема интерног система подстицаја, проналазачи немају подстицај да буду продуктивни *ex post*, након закључења уговора. Без обзира на то да ли су продуктивни или не, добиће исту плату од послодавца, што доводи до додатног проблема асиметрије информација у односима између послодавца и проналазача, који настаје *ex post*, након закључења уговора, и назива се морални хазард.

#### 2.2.4. Асиметрија информација и морални хазард

Морални хазард настаје у случајевима када послодавац и запослени проналазач не располажу истим информацијама *ex post*, након закључења уговора о раду. Тај вид асиметрије информација подразумева да запослени у потпуности или делимично не сноси све последице свога деловања, односно да те последице сноси послодавац или неко други, због чега запослени преузима више ризика него што би обично преузео.<sup>394</sup>

---

<sup>393</sup> Други начин за успешно решавање проблема асиметрије информације је омогућавање запосленом да преузме део ризика истраживања и развоја, о чему ће бити речи касније.

<sup>394</sup> Уколико запослени не одговара за последице свог деловања и уколико су његови лични интереси у супротности са интересима принципала то јест послодавца, настаје посебан вид моралног хазарда

Морални хазард посебно долази до изражаја на страни запослених проналазача и може значајно да утиче на однос између проналазача и послодавца као и на резултате рада, односно на темпо технолошког развоја.

Значај тог проблема и његовог решавања може се приказати на хипотетичком примеру. Претпоставка је да је проналазач закључио уговор о раду са послодавцем, који предвиђа накнаду у износу од 16.500 EUR на годишњем нивоу. Након закључења уговора, могућности послодавца да прати све активности запосленог проналазача су углавном прилично ограничене. Са једне стране, он не може у сваком тренутку да поседује информације о томе шта ради проналазач, да ли је урадио све што је могао да допринесе настанку новог проналазача или не. Са друге стране, запослени проналазач користи ту асиметрију информација да што више увећа сопствену корисност. Другим речима, ако зна да ће у периоду од наредних годину дана свакако примити 16.500 EUR, проналазач нема подстицаје да се понаша у складу са интересима послодавца то јест да буде што продуктивнији. Тај проблем може бити још израженији у случају тимског истраживања када је веома тешко пратити појединачне учинке сваког од проналазача. Уз то, у појединим ризичним ситуацијама, уколико треба проценити да ли предузети одређене активности или не, запослени ће бити спреман да преузме више ризика јер не одговара за последице сопствених лоших одлука. На тај начин, морални хазард и агенцијски проблем могу озбиљно да наруше односе између послодавца и запосленог проналазача и да значајно успоре темпо технолошког развоја.

Као и у случају негативне селекције, морални хазард и агенцијски проблем се најуспешније решавају институционалним решењима која подразумевају стварање одговарајућих подстицаја. У конкретном случају, уколико би запослени проналазачи сносили део ризика истраживања и развоја и уколико би могли да рачунају на удео у профиту од привредне употребе проналазача, имали би више подстицаја да буду продуктивнији, без обзира на изражену асиметрију информација односно без обзира на чињеницу да послодавац не може у сваком тренутку да контролише њихов рад. У том смислу, делују основана поменута законска решења у Јапану и Јужној Кореји, која подстичу послодавце да установе интерни систем награђивања. Када установи такав систем награђивања, послодавац везује интересе запосленог проналазача за сопствене интересе. Другим речима, сваки успех послодавца је успех запосленог и *vice versa*, због чега проналазач има подстицај да буде што продуктивнији, између осталог и због тога што мора да сноси последице свог деловања. Као и у случају проблема аутоселекције, оптимални интерни систем подстицаја је тешко одредити (може се претпоставити да би се он разликовао од случаја до случаја), али је свакако супериорно решење у односу на случај у коме послодавац није установио тај систем. Тај закључак додатно добија на значају јер важи у оба случаја асиметрије информација – у случају негативне селекције и у случају моралног хазарда.

---

који се назива агенцијски проблем. Вид. нпр. Frank Robert, Cartwright Edward, *Microeconomics and Behaviour*, McGraw-Hill Education, London, 2016, 207–208; Беговић, Јовановић, Лабус, 2019, 386.

Поред решавања проблема асиметрије информација, успостављање интерних система подстицаја код послодавца може битно да утиче и на трансакционе трошкове и опортунистичко понашање запослених проналазача, што све укупно може пресудно да утиче на подстицаје за улагање послодавца у истраживање и развој и, самим тим, на темпо технолошког развоја.

### 2.2.5. Асиметрија информација и трансакциони трошкови

Асиметрија информација која постоји између послодавца и проналазача, без обзира да ли се испољава у виду негативне селекције или моралног хазарда, генерише знатне трансакционе трошкове који су иманентни поступку истраживања и развоја.<sup>395</sup> Ти трошкови су заправо опортунитетни трошкови ресурса ангажованих у решавању проблема које ствара асиметрија информација. На пример, прибављање информација о потенцијалном запосленом проналазачу представља трансакциони трошак јер се за то прикупљање информација користе ресурси. Праћење продуктивности и поступака запосленог проналазача, раскид уговора о раду и евентуални судски спорови у случају да запослени не поступа у складу са потписаним уговором и очекивањима послодавца и слично, све су то радње које се предузимају услед проблема које ствара асиметрија информација и које захтевају ангажовање одређених ресурса на страни послодавца и/или на страни запосленог проналазача.

Постојање трансакционих трошкова поскупљује читав поступак истраживања и развоја и утиче на понашање актера у том поступку. Уколико трансакциони трошкови падају на терет послодавца, очекивана корисност од улагања у истраживање и развој се битно смањује, што значи да ће бити реализовано релативно мање истраживачких пројеката. Уколико пак послодавац превали трансакционе трошкове на проналазаче, њихова примања ће бити мања због чега ће мањи број проналазача бити спремани да прихвати понуду за истраживачки рад. Један део проналазача би потражио запослење у компанијама са алтернативним делатностима, јер је њихова резервациона надница већа од наднице коју нуде послодавци, док би они проналазачи који прихвате лошију понуду присвајали релативно мању ренту.<sup>396</sup> У сваком случају, без обзира на то ко на крају сноси све трансакционе трошкове који су изазвани асиметријом информација, ти трошкови по правилу негативно утичу на истраживање и развој односно успоравају темпо технолошког и економског развоја.

---

<sup>395</sup> Трансакциони трошкови се најчешће дефинишу као трошкови неопходни за реализацију одређене трансакције. Више о трансакционим трошковима вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 133–136; Економска теорија трансакционих трошкова (енг. *Transaction Costs Theory*) детаљније објашњава однос између организационе форме трансакције и њених трошкова. Вид. Jongwook Kim, Joseph T. Mahoney, „Property Rights Theory, Transaction Costs Theory, and Agency Theory: An Organizational Economics Approach to Strategic Management”, *Managerial and Decision Economics*, 26/2005, 223–242.

<sup>396</sup> Више о понуди радне снаге и вишку то јест ренти коју присвајају власници радне снаге вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 458–467; Varian, 2014, 173–175.

Посматрано искључиво са становишта трансакционих трошкова, економски је ефикасније да титулар права на патентну заштиту проналазака из радног односа буде послодавац из три основна разлога: 1) на тај начин се услови за привредну употребу проналаска дефинишу *ex ante* у односу на тренутак настанка тог проналаска, што је много једноставније и ефикасније решење у поређењу са дефинисањем тих услова *ex post*, 2) смањују се подстицаји за опортунистичко понашање запослених проналазача и 3) смањују се број уговора о преносу права и увећава укупно друштвено благостање.

Признавање права на патентну заштиту послодавцима има сличне економске последице као уговор о промету права односно уговор о искључивој лиценци. На тај начин, од тренутка када настане проналасак, послодавац може слободно да располаже тим проналаском, привредно га употребљава и забрани привредну употребу трећим лицима (уз поштовање моралних права проналазача). Поред тога што је то решење једноставно и елиминише потребу за преговорима након настанка проналаска, оно у потпуности елиминише и трошкове опортунистичког понашања проналазача (енг. *hold up problem*).<sup>397</sup> Као класичан пример опортунистичког понашања најчешће се наводи понашање власника једне земљишне парцеле која је окружена великим бројем других парцела које су исте или сличне величине.<sup>398</sup> У том случају, настаје потенцијал за опортунистичко понашање уколико инвеститор купи све парцеле, осим парцеле тог једног власника. Тада би, под претпоставком да су инвеститору потребне све парцеле за реализацију пројекта, власник једне парцеле могао да изнуди знатно већу цену за своју парцелу у поређењу са уобичајеним трансакцијама те врсте. Купопродајна цена те парцеле би тежила већем од два износа: 1) очекиваном профиту инвеститора од реализације пројекта или 2) трошковима које би инвеститор имао када би одлучио да оконча пројекат и реализује га на неком другом месту. У контексту патентног права и проналазака у радном односу, често постоји велики потенцијал за опортунистичко понашање запослених проналазача јер су проналасци често компатибилни. Другим речима, запослени проналазач има подстицај да примени идентичну стратегију као и власник парцеле то јест да условљава привредну употребу комплексног технолошког производа, тако што одлаже закључивање уговора о лиценци за један проналасак који је саставни део комплексног производа.

Потенцијал за опортунистичко понашање запослених проналазача се углавном увећава са повећањем улагања послодавца у истраживање и развој. Примењено на поменутом хипотетичком примеру, уколико је запослени проналазач (ЗП1) титулар права на патентну заштиту и ако дође до нове супстанце која је саставни део вакцине,

---

<sup>397</sup> Опортунистичко понашање се дефинише као ситуација у којој једна (уговорна) страна може да изнуди од друге стране непромерено велику економску корист, јер је друга уговорна страна осетљива на претње прве стране да уговорни однос може бити раскинут или да одређени уговор неће бити закључен. Вид: Paul Milgrom, John Roberts, *Economics, Organization and Management*, Prentice Hall, New Jersey 1992, 599; Schmitz W. Patrick „The Hold-Up Problem and Incomplete Contracts: A Survey of Recent Topics in Contract Theory“, *Bulletin of Economic Research*, Vol. 53, No. 1, 2001, 1–17.

<sup>398</sup> Тај пример су међу првима употребили Калабрези и Меламед у: Calabresi Guido, Douglas Melamed, „Property Rules, Liability Rules and Inalienability: One View of the Cathedral“, *Harvard Law Review*, Vol. 85, No. 6, 1972;, 1106–1107.



фармацеутска компанија (П1) не може да користи супстанцу без његове сагласности. Наравно, при томе се претпоставља да је супстанца патентабилна и да је запослени уредно поднео патентну пријаву. У том случају, најбоља стратегија за запосленог је да у преговорима са компанијом изнуди највећу могућу суму за уступање права. Уколико је послодавац пре преговора са запосленим проналазачем инвестирао 5 милиона EUR у опрему за производњу нове вакцине, лиценцна накнада би тежила том износу. Уз то, уколико послодавац очекује знатно већи профит од производње и продаје те вакцине, запослени би могао да изнуди и већу суму.<sup>399</sup>

У наведеном примеру, запослени има несразмерно велику преговарачку моћ јер би читаво улагање послодавца у специфичан иновативни производ могло да постане иреверзибилни трошак ако не дође до уступања права. Преговарачку моћ запосленог додатно увећава и потреба послодавца да искористи тзв. време првенства на тржишту. Свако одуговлачење у преговорима приликом закључења уговора о лиценци значи да ће послодавац имати мање времена за привредну употребу нове вакцине пре него што се појаве блиски супститути на тржишту то јест пре него што се умањи тржишна моћ коју послодавац поседује на основу патентне заштите. Уколико се наведени пример прошири претпоставком да постоји више проналазача који су заштитили различите компоненте новог лека, проблем се додатно усложњава јер сваки од проналазача има подстицај да примени идентичну стратегију. У сваком случају, уколико је запослени проналазач титулар права на патентну заштиту проналазака из радног односа, већа улагања послодавца могу да створе већи потенцијал за опортунистичко понашање.

Додатно, поред броја запослених проналазача и улагања послодавца, значајан фактор за опортунистички потенцијал представља и комплементарност проналазака. У наведеном примеру, потенцијал за опортунистичко понашање запосленог се битно разликује уколико запослени дође до проналаска који се самостално користи као лек и уколико дође до проналаска који чини саставни део комплекснијег производа на коме је радио већи број проналазача. У другом случају, *ceteris paribus*, проналазач би имао знатно већи потенцијал за опортунистичко понашање јер може да условљава употребу већег броја других проналазака то јест може да условљава реализацију већег улагања.

Норма којом се послодавцу признаје право на патентну заштиту проналазака у радном односу у великој мери елиминише потенцијал за опортунистичко понашање проналазача и тиме у великој мери умањује трансакционе трошкове.<sup>400</sup> То даље има

---

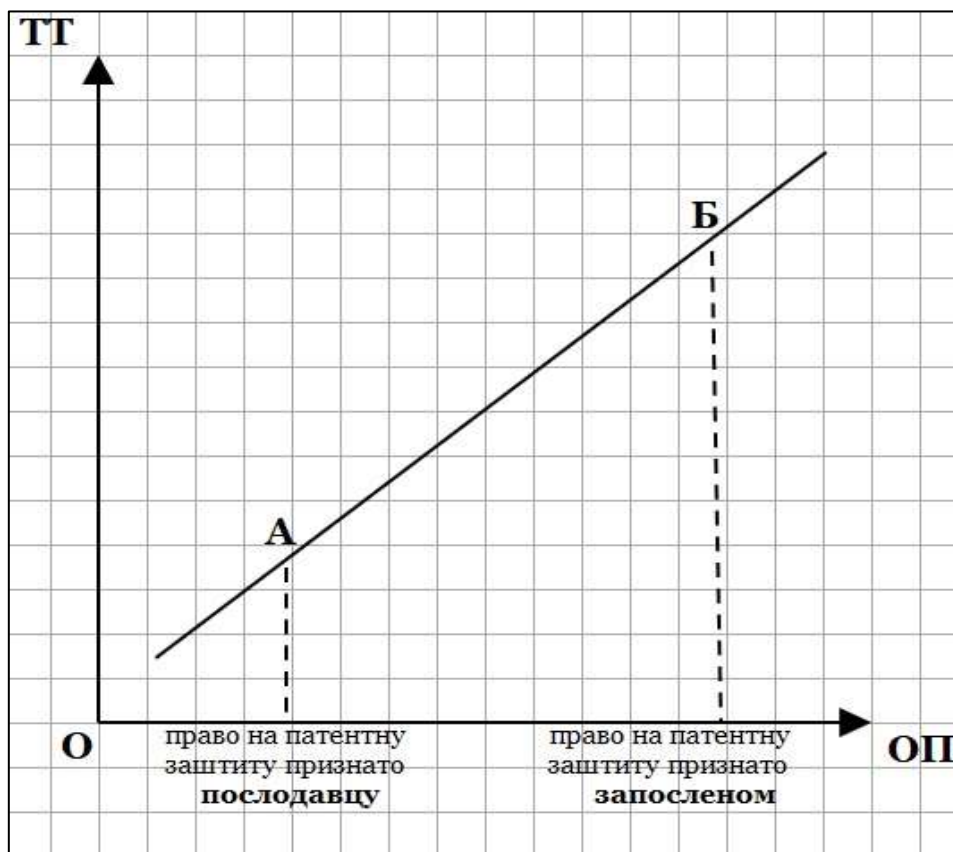
<sup>399</sup> Сличан пример у коме се објашњава преговарање између титулара патента за основни проналазак и титулара патента за проналазак „радикалног унапређења“ се наводи у: Merges Robert, „Intellectual Property Rights and Bargaining Breakdown: The Case of Blocking“, *Tennessee Law Review*, Vol. 75, No. 1, 1994, 78–83 (75–106).

<sup>400</sup> Посматрано са друштвеног становишта и са становишта трансакционих трошкова, може се доћи до додатног аргумента који иде у прилог признања права на патентну заштиту проналазака из радног односа послодавцу. Наиме, привредна употреба проналазака често подразумева промет права односно закључење уговора о лиценци. У случају када је титулар патента послодавац, тај уговор се може закључити уз мање трансакционе трошкове у поређењу са решењем које подразумева да се право на патентну заштиту признаје већем броју запослених проналазача.

за последицу увећање очекиване вредности улагања у истраживање и развој то јест има за последицу већа улагања послодаваца и бржи темпо технолошког развоја.

Однос између потенцијала за опортунистичко понашање проналазача који су запослени и трансакционих трошкова се може редставити и графички:

**Графикон 11 – потенцијал за опортунистичко понашање запосленог проналазача и трансакциони трошкови**



Извор: аутор

Тачка А на графикону приказује случај у коме је послодавцима признато право на патентну заштиту проналазака у радном односу, када постоји релативно мали потенцијал за опортунистичко понашање запослених проналазача (ОП) и релативно мали трансакциони трошкови (ТТ). Обрнуто, тачка Б приказује случај у коме је право признато запосленим проналазачима, када расте потенцијал за опортунистичко понашање и када расту трансакциони трошкови. Нагиб криве која приказује однос између те две променљиве зависи од више фактора, међу којима се посебно издвајају комплементарност појединачних проналазака, број индивидуалних проналазача и профит који послодавац може да оствари/остварује на основу привредне употребе датих проналазака. Што су веће вредности свих наведених фактора крива ће имати већи нагиб односно трансакциони трошкови ће бити већи, улагања у истраживање и развој ће бити мања а темпо технолошког развоја релативно спорији. При томе, треба имати у виду да се, у условима инкременталног технолошког развоја, по правилу, сви наведени фактори временом увећавају.

Додатно је битно истаћи да, без обзира на конкретан нагиб криве која приказује однос између опортунистичког понашања и трансакционих трошкова, она никада не би могла да пролази кроз координатни почетак јер потенцијал за опортунистичко понашање постоји и када су послодавци титулари права на патентну заштиту. У том случају, опортунистичко понашање се јавља на другој страни – на страни послодаваца. Они могу да искористе своју позицију и присвоје знатно већи профит од проналазака у односу на редовне околности, када би закључивали уговоре о лиценци за исте проналаске на тржишту. Ипак, потенцијал за опортунистичко понашање послодаваца је по природи ствари у великој мери ограничен јер проналазачи не пристају да раде за накнаду која је мања од резервационе наднице. Због тога опортунистичко понашање послодаваца има релативно мањи негативан утицај на износ улагања у истраживање и развој и на темпо технолошког развоја. Наравно, то не значи да би требало потпуно занемарити потенцијал за опортунистичко понашање послодаваца. Другим речима, основна анализа трансакционих трошкова упућује на закључак да би било релативно ефикасније (са становишта тих трошкова и темпа технолошког развоја) признати право на патентну заштиту проналазака у радном односу послодавцима. Међутим, то истовремено не значи да је то решење оптимално и да се не може додатно побољшати, тако да послодавци и/или проналазачи имају подстицаје да буду још ефикаснији.

На крају, уколико је право на патентну заштиту и привредну употребу признато послодавцу, смањују се број уговора о преносу права на тржишту и увећава друштвено благостање. То стога што су проналасци у данашњим условима често комплексни, на њима ради већи број проналазача и за производњу финалног производа је најчешће неопходна употреба више различитих проналазака. Уколико би одређени произвођач желело да започне са производњом комплексног финалног производа, било би много једноставније да преговара само са једним послодавцем и закључи један уговор него да преговара са великим бројем запослених проналазача. На тај начин, признањем права у вези проналазака у радном односу послодавцу, били би избегнути значајни трансакциони трошкови на нивоу читавог тржишта, што би се позитивно одразило на укупно друштвено благостање.

### *2.2.6 Асиметрија информација и алокација ризика*

Послодавци углавном имају већу преговарачку моћ у односу на проналазаче и могу да је злоупотребе у виду опортунистичког понашања, чак и када је иницијално право на патентну заштиту признато запосленим проналазачима. Међутим, у пракси и даље постоји велики број проналазача који су спремни да закључе уговор о раду под таквим условима, односно који су спремни да раде на новим проналасцима и поред тога што право на патентну заштиту и привредну употребу проналазака (на основу закона или уговора) припада послодавцу. Како би се детаљније објаснило понашање запослених проналазача пожељно је, поред хипотетичког, размотрити и пример из праксе.

Један од најпознатијих случајева у коме се истиче опортунистичко понашање послодавца је *Hoffman-LaRoche*. У том случају, запослени проналазачи су омогућили послодавцу да патентира два нова лека (антидепресива) која су и данас у употреби – *Диазепам* и *Либриум*. Процењено је да је послодавац на основу тога остварио приходе од више милиона USD, док су запослени проналазачи као бонус (награду) добили пар стотина хиљада долара, што је мање од једног процента од укупних прихода који су остварени на основу продаје два лека.<sup>401</sup> Тај случај се у литератури се често наводи као пример за опортунистичко понашање послодавца и несразмерну поделу профита од проналазака у радном односу. Међутим, чињеница је да су запослени проналазачи пристали на такву поделу када су потписали уговор о раду и/или када су се обавезали да ће поштовати интерне прописе код послодавца. Другим речима, резервациона надница (најмања надница по којој су спремни да раде) запослених проналазача је знатно мања од потенцијалних прихода који се могу остварити на основу патента. Поставља се питање због чега проналазачи имају ниску резервациону надницу то јест због чега пристају на „неправичну“ поделу прихода који су остварени привредном употребом проналазака? Кључ за одговор на то питање је у алокацији ризика. Наиме, истраживања генеришу фиксне трошкове, који се често мере у милионима EUR, при чему исход тих истраживања није изванредно истраживања су веома ризична. Укупан ризик истраживања сноси искључиво послодавац, док запослени проналазачи преузимају незнатан ризик који се односи на обавезу послодавца да редовно исплаћује уговорене наднице.<sup>402</sup> Екстремна алокација ризика генерише екстремну преговарачку моћ, која се у теорији често квалификује као неправична. Да би се проблем решио, требало би утицати на узрок а не на последицу. Другим речима, да би се побољшала позиција запослених проналазача, требало би утицати на алокацију ризика а не на преговарачку моћ (тако што се њихова позиција додатно штити изменом правних прописа). Сваки вид правне заштите преговарачке позиције запослених проналазача, без истовремене реалокације ризика истраживања и развоја, само умањује очекивану корисност за послодавце. Самим тим, послодавци улажу мање у истраживања и развој и позиција запослених проналазача се, генерално посматрано, на нивоу тржишта, додатно погоршава а темпо технолошког развоја успорава. Јасно је да проналазачи најчешће нису у стању да сами преузму ризик истраживања и развоја<sup>403</sup> међутим, то истовремено не значи да не могу да преузму одређени део тог ризика. Један од начина за реалокацију ризика између послодавца и запослених проналазача огледа се у успостављању обавезних интерних система награђивања код послодавца. То решење би могло да делује правичније у очима оних који заговарају бољу заштиту запослених

---

<sup>401</sup> Вид. *Merges*, 1999, 30.

<sup>402</sup> Тај ризик је готово занемарљив јер запослени проналазачи најчешће примају месечну зараду. У случају да послодавац не исплати накнаду за један месец, запослени може да да отказ при чему би могао судским путем да захтева накнаду и за тај један месец, увећану за камате и трошкове суђења. Чак и у случају стечаја послодавца, запослени углавном имају привилегован положај при наплати својих потраживања.

<sup>403</sup> У случају да могу, та опција им је увек доступна. За такве проналазаче постоји и посебан назив – самостални проналазачи или предузетници (послодавци), у случају да ангажују и друге проналазаче да раде на истом пројекту. За сличну тврдњу вид. *Merges*, 1999, 31.

проналазача а свакако би било и економски ефикасније у односу на решење које читав ризик истраживања и развоја преваљује на послодавце.

Сви поменути проблеми који настају услед асиметрије информација или услед трансакционих трошкова и субоптималне алокације ризика, би могли у великој мери да буду решени, уколико би се створили одговарајући подстицаји за послодавце и за запослене проналазаче да међусобно сарађују и открију релевантне информације које су узрок проблема. У том смислу, потребно је детаљније размотрити интерне системе награђивања код послодаваца и могућности за њихову примену и усавршавање.

### 2.3. Интерни системи награђивања

Интерни систем награђивања проналазача се могу посматрати као „приватни систем интелектуалне својине“,<sup>404</sup> у светлу идеје да су предузећа специфични „системи подстицаја“.<sup>405</sup> Другим речима, то су микро правни системи који почивају на општим актима послодаваца, којима послодавци модификују подстицаје којима су изложени запослени проналазачи, тако што детаљније уређују питања у вези патентне заштите и привредне употребе проналазака. Наравно, општи акти послодаваца морају бити у складу са вишим правним актима, односно са законима и другим прописима у области права интелектуалне својине и посебно патентног права. Међутим, и поред одређених ограничења наметнутих вишим правним актима, делује да постоји велики простор за модификацију и примену интерних система награђивања, посебно ако се има у виду диспозитивна правна природа законских норми које се односе на патентну заштиту проналазака у радном односу.

У оквиру патентних система који су разматрани, интерни системи награђивања нису обавезни за послодавце. Сви системи предвиђају неки вид посебне накнаде која следује запосленом проналазачу у случају да послодавац користи његове проналаске. Уз то, неки системи, као што су кинески, корејски, јапански и немачки, предвиђају и детаљнија правила у вези одређивања те накнаде. Међутим, та накнада је предвиђена независно од воље послодаваца који би при увођењу интерних система награђивања могли да буду много флексибилнији од законодаваца и да на различите начине утичу на корисност запослених проналазача а не искључиво у виду новчане накнаде.

Без обзира што њихово увођење није обавезно, када послодавац једном усвоји одређени општи акт, он постаје обавезујући не само за запослене проналазаче, већ и

---

<sup>404</sup> Robert Merges, „Contracting into Liability Rules: Intellectual Property Rights and Collective Rights Organizations”, *California Law Review*, Vol. 84, No. 5, 1996), 1361–1362 (1293-1393).

<sup>405</sup> Вид. Jean-Jacques Laffont, David Martimort, *The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model*, Princeton University Press, Princeton, 2002, 2–3; Bengt Holmstrom, Paul Milgrom, „The Firm as an Incentive System“, *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 4, 1994, 972–991.

за самог послодавца.<sup>406</sup> Та карактеристика општих правних аката код послодавца и могућност судске заштите права запослених, која су стечена на основу тих правних аката, су од кључног значаја за мотивацију запослених проналазача. Наиме, као што је раније већ наведено, приликом доношења одлука колико напора ће уложити у истраживање и развој, запослени узимају у обзир могуће исходе и вероватноће да ће до њих доћи. Уколико не би постојала могућност судске заштите права запослених, која су стечена на основу општих аката код послодавца, вероватноћа да ће запослени добити прописане накнаде би била значајно умањена то јест систем награђивања не би значајније утицао на понашање запослених проналазача.

У пракси, многи послодавци самоиницијативно усвајају разне интерне системе награђивања и поред тога што немају законску обавезу да то ураде. Може се поставити питање због чега то раде? И због чега интерне системе награђивања уводе само неки послодавци а не сви? Пре одговора на та питања, потребно је размотрити различите категорије послодаваца и запослених проналазача и њихове основне карактеристике то јест утврдити по чему се разликују једни од других.

### *2.3.1. Различите категорије послодаваца и запослених проналазача*

Сви анализирани патентни системи углавном препознају две до три категорије проналазака у радном односу (службени, полу-службени и слободни) и предвиђају ко је титулар права у односу на сваку категорију проналазака. У највећем броју случајева, закон предвиђа да је у односу на прве две категорије проналазака титулар послодавац, док запослени проналазачи имају право на патентну заштиту и привредну употребу слободних проналазака. Међутим, без обзира на поједине разлике у дефиницијама те три категорије проналазака, битно је уочити да се свака категорија односи на велики број послодаваца и запослених проналазача који имају потпуно различит однос према истраживању и развоју. На пример, иста законска решења се примењују у односу на мултинационалне фармацеутске компаније, на универзитете, факултете и на мала и средња предузећа у различитим гранама индустрије (приватни и јавни сектор). Може се претпоставити да све те категорије послодаваца и запослених проналазача немају исти однос према диспозитивним законским нормама о признању права на патентну заштиту и привредну употребу проналазака у радном односу.

Послодавци који су специјализовани за истраживање и развој обично захтевају од својих запослених да потпишу посебан уговор којим се формално или суштински модификују диспозитивне законске одредбе. На пример, послодавац може уговорити посебне обавезе запосленог у погледу обавештавања, сарадње са другим запосленима, пружања помоћи приликом подношења патентне пријаве итд. Уз то, послодавац може и суштински да утиче на обим примене диспозитивних законских норми тако што ће

---

<sup>406</sup> Општи правни акти послодавца имају сличну правну природу као уговор по приступу, у основи се ради о сагласности воља послодавца и запосленог, која ужива правну заштиту под истим условима као и други пуноважни уговори.

обим послова запосленог дефинисати релативно широко и тиме учинити да скоро сви потенцијални проналасци буду квалификовани као службени. Међутим, чак и такви послодавци (специјализовани за истраживање и развој), често не модификују дејства диспозитивних законских норми уколико уговоре закључују са запосленима који нису специјализован за истраживање и развој (административно и техничко особље и сл.). Обрнуто, послодавци који нису специјализовани за истраживање и развој, углавном не закључују посебне уговоре и не доносе опште акте којима би модификовали дејства диспозитивних законских норми. У том смислу, различите категорије послодаваца су представљене у Табели број 13.

**Табела 13 – Различите категорије послодаваца и запослених проналазача и начелни однос према диспозитивним законским нормама**

	<b>послодавац специјализован за истраживање и развој</b>	<b>послодавац није специјализован за истраживање и развој</b>
<b>запослени специјализован за истраживање и развој</b>	<b>I категорија</b>	<b>II категорија</b>
<b>запослени није специјализован за истраживање и развој</b>	<b>III категорија</b>	<b>IV категорија</b>

Извор: аутор

Сви разматрани проблеми који утичу на смањење ефикасности послодаваца и запослених проналазача, од несавршене информисаности и трансакционих трошкова до алокације ризика, су изражени у различитој мери у односу на сваку од наведених категорија послодаваца и запослених проналазача. Основано је претпоставити да су у оквиру прве категорије наведени проблеми најизраженији и да због тога у оквиру те категорије постоји највећи проценат усвојених система награђивања код послодаваца. Имајући ту претпоставку у виду, потребно је детаљније размотрити на који начин интерни системи награђивања могу да утичу на ефикасност различитих категорија послодаваца и запослених проналазача. Другим речима, потребно је размотрити како, (и да ли) интерни системи награђивања могу да утичу на несавршену информисаност, трансакционе трошкове и на алокацију ризика у вези истраживања и развоја а самим тим и на ефикасност послодаваца и запослених проналазача.

### 2.3.2. Интерни системи награђивања и несавршена информисаност

Као што је раније поменуто, несавршена информисаност између послодавца и (потенцијалних) запослених проналазача доводи до негативне селекције и моралног хазарда, што може да има за последицу нестанак тржишта и смањење ефикасности. Самим тим, услед несавршене информисаности, могу се очекивати мања улагања у истраживање и развој и успоравање темпа технолошког и економског развоја. У том смислу, може се поставити питање да ли, и у којој мери, наведени проблеми могу бити решени усвајањем интерних система награђивања код послодавца?

Пре свега, интерни системи награђивања могу значајно да умање несавршену информисаност јер омогућавају обема странама (послодавцима и проналазачима) да пошаљу веродостојне сигнале о себи и својим преференцијама. Усвајањем интерних система награђивања, послодавци се обавезују према запосленим проналазачима да ће им исплатити/доделити одређену накнаду у случају да са успехом заврше одређену фазу истраживања или да дођу до патентабилног проналазка. Уз то, послодавци могу на тај начин да понуде плату која се састоји из фиксног и варијабилног дела, односно из основне плате и накнаде. Прихватајући релативно мању основну плату и могућност да остваре додатно уважање корисности кроз систем награђивања, проналазачи шаљу веродостојне сигнале послодавцима да су спремни за истраживачки рад и да очекују одређене резултате за које је прописана накнада. На тај начин се може у великој мери решити проблем негативне селекције јер послодавци већ приликом заснивања радног односа имају релативно више информација о запосленим проналазачима у поређењу са случајем када нема интерног система награђивања. Додатно, послодавци би могли да формирају и различите подсистеме награђивања који би садржали основне плате и накнаде (мање основне плате – веће накнаде и *vice versa*), чиме би додатно могли да открију да ли се ради о високо продуктивним проналазачима или не.<sup>407</sup> На тај начин, усвајањем интерних система награђивања, послодавци спречавају настанак описаног проблема нестанка тржишта и доприносе убрзању темпа технолошког развоја.

Поред решавања проблема негативне селекције, интерни системи награђивања могу да допринесу и решавању проблема моралног хазарда и агенцијског проблема јер интересе запослених проналазача везују за интересе послодавца. Наиме, када нема интерног награђивања, запослени проналазач прима фиксну накнаду без обзира на резултате истраживања. Због тога има подстицај да додатно увећава своју корисност тако што ће присвајити пун износ зараде при чему неће радити или ће радити мање у односу на своје могућности. Уз то, са фиксном зарадом и без система награђивања, запослени проналазач је спреман да преузима више ризика него што би то иначе био случај, због чега може да проузрокује значајне губитке у пословању које неће сносити он (проналазач) већ послодавац. Са јасним системом награђивања који је обавезујући

---

<sup>407</sup> На тај начин се знатно умањује асиметрија информација између послодавца и запослених проналазача али се не уклања у потпуности, између осталог, јер послодавци не знају какав однос према ризику има појединачни запослени проналазач.



за послодавце, мењају се подстицаји за запослене проналазаче и самим тим, мења се њихово понашање. Уместо пасивности, запослени проналазачи се труде да буду што продуктивнији јер бољи резултати истраживања подразумевају веће накнаде а веће накнаде веће увећање њихове корисности. Истовремено, запослени немају подстицај да преузимају превише ризика јер сваки губитак послодавца значи одсуство накнаде и смањење корисности запосленог проналазача. На тај начин, усвајањем интерних система награђивања, послодавци предупредују хазардерско понашање проналазача и у великој мери решавају агенцијски проблем, што свакако може позитивно да утиче на темпо технолошког разоја.

Изведени закључци не важе у истој мери за различите категорије послодаваца јер проблем асиметрије информација није подједнако релевантан за сваку категорију. На пример, категорија број 4 (Табела бр. 12) обухвата послодавце и проналазаче који нису уско специјализовани за истраживање и развој. У том случају постоји несавршена информисаност у погледу способности запосленог за бављење истраживачким радом али та несавршена информисаност није релевантна јер истраживачки рад не спада у радне дужности запосленог а послодавац не улаже у истраживање и развој. У погледу осталих категорија послодаваца и запослених, у оквиру којих је барем једна од страна специјализована за послове истраживања и развоја (Табела бр. 12), интерни системи награђивања могу да допринесу решавању проблема који настају услед несавршене информисаности. Међутим, то и даље не значи да сви послодавци из тих категорија имају интерне системе награђивања и да би сви требали да их имају.

### 2.3.3. Интерни системи награђивања и трансакциони трошкови

Поред накнада, интерни системи подстицаја код послодаваца често детаљније уређују и питања заштите и привредне употребе проналазака у радном односу. У том смислу, тим системима се детаљније уређују односи између послодаваца и запослених проналазача *ex ante*, у односу на тренутак настанка проналаска.

Усвајањем система награђивања, послодавац суштински предупредује настанак великих трошкова који би се иначе јавили у тренутку настанка проналаска а односе се на заштиту и привредну употребу. У случају службених проналазака, избегавају се скоро сви трошкови који се односе на одређивање накнаде која припада запосленом и на евентуалне судске спорове, док се у случају полу-службених проналазака (у оним патентним системима који их познају) избегавају трошкови у вези закључења уговора о лиценци и одређивања лиценцене накнаде. При томе, треба имати у виду и потенцијал за опортунистичко понашање запосленог, који је много већи у тренутку када настане проналазак у поређењу са тренутком када је потписан уговор о раду и када се односи уређују *ex ante*. Као што је раније објашњено, уколико нису унапред уређена питања у вези привредне употребе проналазака, проналазач (у тренутку настанка проналаска) има јасне подстицаје да захтева накнаду која тежи већој од две суме: 1) очекиваном профиту послодавца од реализације пројекта или 2) трошковима

које би послодавац имао када би одлучио да оконча пројекат и реализује га на неки други начин. У оба случаја, значајно се повећавају трошкови послодавца да реализује трансакцију у вези привредне употребе проналазака, што негативно утиче на улагања у истраживање и развој а посредно и на саме запослене проналазаче.

Посебна врста трансакционих трошкова чији настанак може да се предупреди усвајањем интерних система награђивања јесу трошкови везани за време првенства. Наиме, у већини разматраних патентних система, уколико нема релевантних општих аката послодавца, правило је да о питањима у вези накнаде која припада запосленом и о другим спорним питањима у вези проналазака на раду одлучује суд. Ти поступци генеришу трошкове од тренутка покретања а највећи трошак често није у процедури већ у трајању поступка.<sup>408</sup> Другим речима, послодавци по правилу не могу да користе проналазак из радног односа све док суд не одлучи о спорним питањима, што може у потпуности да поништи време првенства, односно да умањи тржишну моћ коју има послодавац и самим тим да значајно умањи приходе које послодавац може да оствари на основу привредне употребе проналазача који је створен у радном односу.

Наравно, и само усвајање и имплементација интерног система награђивања код послодавца генерише одређене трошкове. То објашњава чињеницу да послодавци и запослени који нису специјализовани за истраживање и развој углавном немају такве системе – проблем несавршене информисаности у вези потенцијалних проналазака на раду за њих није релевантан а усвајање система награђивања генерише трошкове. Због тога интерне системе награђивања имају само послодавци који трпе трошкове услед несавршене информисаности и опортунистичког понашања, који су већи од трошкова усвајања и примене интерних система награђивања, као и они послодавци код којих тај услов није испуњен али су подложни когнитивним пристрасностима.

#### *2.3.4. Интерни системи награђивања и алокација ризика*

У условима инкременталног технолошког развоја, активности истраживања и развоја углавном подразумевају фиксне трошкове које углавном сноси инвеститиор односно послодавац. Ти фиксни трошкови утичу на смањење очекиване корисности послодавца од потенцијалних проналазака (који настају као резултат истраживања и развоја) и умањују подстицаје за улагања. У случајевима када ипак дође до улагања, послодавци као титулари права имају велику преговарачку моћ у односу на запослене и потенцијал за опортунистичко понашање, управо због тога што су у потпуности или у највећој мери преузели ризик истраживања и развоја.

---

<sup>408</sup> У том смислу, посебно су лоша законска решења која условљавају привредну употребу проналазача постизањем договора о накнади између послодавца и запосленог, као што је то до 2019. године био случај у српском патентном праву.

Усвајање интерних система награђивања би могло позитивно да утиче не само на несавршену информисаност и трансакционе трошкове, већ и на алокацију ризика и ефикасност послодаваца и запослених проналазача. Наиме, кроз различите системе награђивања, који нуде више различитих комбинација зараде (наднице) и накнаде у виду процента од прихода послодавца (али и у виду других бенефита), послодавац је у стању да алоцира део ризика истраживања и развоја на запослене проналазаче. Са смањењем зараде односно наднице и повећањем обећане накнаде која се добија након настанка проналаска и/или након његове привредне употребе, повећава се ризик који сnose запослени проналазачи и смањује се ризик који преузимају послодавци. На тај начин, запослени проналазачи могу да преузму на себе део ризика истраживања и развоја и да побољшају своју преговарачку позицију у односу на послодавца (присвоје релативно већи део профита од привредне употребе проналазака и умање потенцијал за опортунистичко понашање послодавца). Истовремено, послодавац преузима мање ризика и има подстицај да улаже више у истраживање и развој. Једини услов за то, на основу анализе понашања послодаваца и проналазача, јесте да послодавац релативно више вреднују умањење ризика у односу на смањење очекиваних приноса од употребе проналазака до кога долази када се обавезе на исплату накнаде. Под претпоставком да послодавац и проналазач имају аверзију према ризику,<sup>409</sup> системи награђивања са различитим комбинацијама зарада и накнада могу довести до побољшања у смислу Парета, односно до увећања корисности једне стране, без смањења корисности друге стране.<sup>410</sup> То се може представити и графички, помоћу Едвортовог дијаграма.<sup>411</sup>

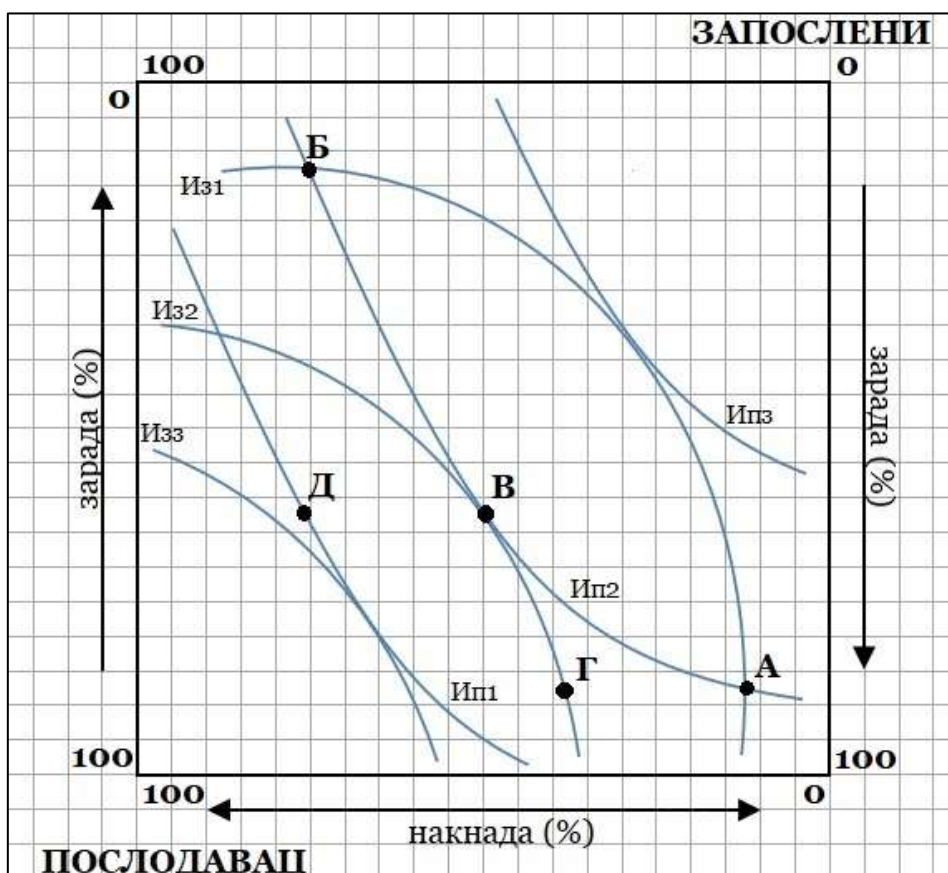
---

<sup>409</sup> Испуњеност те претпоставке суштински не утиче на резултате анализе али омогућава да анализа буде релативно једноставнија и да резултати анализе буду јаснији.

<sup>410</sup> Више о користи од размене и Паретовом критеријуму ефикасности, вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 80–85; Беговић, Јовановић, Рдуловић, 2020, 22–25; Varian, 2014, 602–605.

<sup>411</sup> Едвортов дијаграм (енг. *Edgeworth box*) је графички приказ тржишта на коме постоје само два добра и две стране које ступају у размену. Вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 81; Varian, 2014, 602–603.

**Графикон 12 - Користи од алокације ризика на основу интерног система награђивања код послодавца**



Извор: аутор

У случају када је послодавац титулар права на патентну заштиту и привредну употребу проналаска у радном односу, он присваја највећи део користи и преузима највећи део ризика истраживања и развоја, при чему, у складу са законом и уговором о раду, исплаћује релативно велику зараду и малу накнаду запосленом проналазачу (тачка А). Криве индиференције Ип1, Ип2 и Ип3 представљају различите нивое корисности послодавца и на сваком од нивоа постоје различите комбинације између исплаћивања зараде и накнаде запосленом проналазачу (на пример, то су тачка А, Б и тачка В на кривој Ип2).<sup>412</sup> Другим речима, послодавац је индиферентан да ли ће преузети релативно велики део ризика истраживања и развоја и исплаћивати велику зараду и малу новчану накнаду запосленом, или ће преузети релативно мали ризик и исплаћивати малу зараду и велику накнаду.<sup>413</sup> Битна претпоставка је да је износ зараде корелисан са накнадом од привредне употребе проналаска коју добија запослени, при

<sup>412</sup> Наравно, иста правилност важи и за криве индиференције запосленог Из1, Из2, Из3 и Из4. Уз то, подразумева се да кривих индиференције има бесконачно много и да не могу да се секу. Више о кривој индиференције вид. Беговић, Лабус, Јовановић, 2019, 59–64; Varian, 2014, 59–61.

<sup>413</sup> Као што је детаљније објашњено у наставку, зарада се одређује као проценат од максималне зараде коју одређује послодавац а накнада као проценат од профита који је послодавац остварио на основу привредне употребе проналаска. Стога се проценти зараде и накнаде не сабирају то јест њихов збир у процентима не мора нужно да буде 100.

чему је однос између те две променљиве обрнуто пропорционалан.<sup>414</sup> Поред уведене претпоставке, увек важи начело „више је боље“<sup>415</sup> односно да крива индиференције која је ближа координатном почетку генерише мањи ниво корисности од оне која је удаљенија и *vice versa* ( $U[\text{Ип1}] < U[\text{Ип2}] < U[\text{Ип3}]$  односно  $U[\text{Из1}] < U[\text{Из2}] < U[\text{Из3}]$ ).

Уколико би послодавац усвојио интерни систем награђивања који прописује већи број опција различитих комбинација зарада и накнада, условно речено, дошло би до размене ризика и увећања корисности обе стране. Наиме, послодавац би тим опцијама открио своје преференције и омогућио би да и проналазач одабере најбољу опцију са становишта сопствених преференција. У наведеном примеру, послодавац је индиферентан између опције А (зарада 15%, накнада 85%), опције Б (зарада 85%, накнада 30%) и опције В (зарада 35%, накнада 50%). Све те опције се налазе на кривој Ип2 и генеришу исти ниво корисности за послодавца. Међутим, за дате преференције запосленог, понуђене опције се разликују, при чему највећу корисност за запосленог доноси опција В, која му омогућава да досегне криву индиференције Из2.

На тај начин, омогућава се својеврсна размена ризика истраживања и развоја између послодавца и запосленог. Када запослени одабере опцију у складу са својим преференцијама, не само да се његова корисност увећава, јер преузима део ризика и користи истраживања и развоја, већ се у великој мери решавају проблеми несавршене информисаности, који битно утичу на ефикасност проналазача (и послодавца). Уз то, послодавац који нуди више опција у оквиру интерног плана награђивања запослених, готово у потпуности елиминише трансакционе трошкове који су карактеристични за преговоре између две стране и ограничава потенцијал за опортунистичко понашање.

Да би читав систем „размене“ функционисао, довољно је да послодавац у оквиру система награђивања (интерних аката) одреди максимални износ зараде за запослене проналазаче и најмање три опције које подразумевају одређене комбинације зараде и накнаде. Једна од опција која подразумева релативно велики износ зараде (66% или више максималне зараде) и одговарајући износ накнаде, друга са умереним износом зараде (од 33% до 66% максималне зараде) и већим износом накнаде и трећа са малом зарадом (мање од 33% максималне зараде) и највећим износом накнаде. Подразумева се да запослени може да одабере и „екстремну“ опцију, која подразумева максималну зараду без накнаде. На тај начин се обезбеђује веродостојност опција које послодавац нуди у оквиру интерног система награђивања то јест стварно откривање преференција послодавца. Друга екстремна опција према којој запослени уопште не прима зараду

---

<sup>414</sup> На пример, запослени може да бира да ли ће имати годишњу зараду 36.000 EUR и накнаду од 1% од профита који послодавац оствари привредном употребом проналазача у радном донсу или годишњу зараду од 12.000 EUR и накнаду од 20%. Само на тај начин, када је зарада корелисана са накнадом, запослени заиста преузима на себе део ризика истраживања и развоја.

<sup>415</sup> Код добара која стварају негативну корисност у потрошњи, као што је случај са ризиком, долази до одступња од начела „више је боље“. Едвортов дијаграм у овом раду је модификован, како би начело и даље важило на нивоу кривих индиференције, односно како би и даље важило правило да крива која је удаљенија од координатног почетка генерише већи ниво корисности и *vice versa*.

али присваја накнаду која износи 100% од оствареног профита од привредне употребе проналаска није неопходна. Пре свега, то би подразумевало да запослени употребљава опрему послодавца без накнаде, на шта рационалан послодавац не би пристао. Уз то, запослени може да оптира за рад без зараде и присвајање свих користи од проналаска и без послодавца, тако што би самостално организовао истраживање и развој.

На описани начин, кроз примену релативно једноставаног система алокације ризика, који доприноси решавању проблема несавршене информисаности и умањује трансакционе трошкове, може да дође до увећања корисности обе стране и самим тим до увећања друштвеног благостања. Међутим, то не значи да би у сваком конкретном случају дошло до побољшања у смислу Парета. Да ли и колики простор за побољшање постоји, пре свега зависи од преференција две стране. У том смислу, долазило би до релативно већег побољшања у смислу Парета када се преференције две стране у односу на ризик и користи од истраживања и развоја разликују у већој мери и *vice versa*.

Основано је претпоставити и да се преференције послодавца и запослених у великој мери разликују у зависности од тога да ли су специјализовани за истраживање и развој (то јест од тога у коју категорију спадају – вид. Табелу број 12). У том смислу, може се очекивати да запослени који су специјализовани за истраживање и развој бирају опције са мањом зарадом и већом накнадом а они који нису, опције са већом зарадом и мањом накнадом. Систем би функционисао подједнако добро или боље ако би послодавац имао више категорија максималних зарада (на пример, максимална зарада за запослене специјализоване за одређене послове и за друге запослене), као и више опција у оквиру сваке од тих категорија. Ипак, чињеница је да усвајање система награђивања и његова администрација генеришу трошкове за послодавца. Због тога не би требало приморавати све послодавце да усвајају интерне системе награђивања. Било би довољно законом условити признање права на заштиту и привредну употребу проналаска у радном односу претходним усвајањем интерног система награђивања запослених. Са једне стране, послодавци који желе да постану титулари права, морали би *ex ante* да усвоје систем награђивања за запослене, чиме би у великој мери решили проблеме несавршене информисаности и омогућили додатно увећање корисности путем (ре)алокације ризика, уз минималне трансакционе трошкове. Са друге стране, они послодавци код којих су трошкови усвајања интерног система већи од очекиваних користи (углавном јер нису специјализовани за истраживање и развој и немају услове за привредну употребу проналаска), не морају да усвоје интерни систем награђивања, у ком случају је запослени проналазач оригинерни титулар права на патентну заштиту и привредну употребу проналаска у радном односу.<sup>416</sup>

---

<sup>416</sup> Једни недостатак решења које је предложено је његова комплексност, која би захтевала доношење посебног закона који би регулисао питања у вези патентне заштите и привредне употребе проналазака који су створени у радном односу. Ипак, тај приступ не би био новост у упоредном патентном праву а проналасци у радном односу, по значају који данас имају, свакако заслужују већу пажњу законодавца него пре једног века, када је заштита тих проналазака регулисана само као изузетак од општег правила.

Уколико се има у виду како рационални послодавци и запослени проналазачи доносе своје одлуке, може се закључити да би интерни системи награђивања свакако требали да постоје код послодаваца који су специјализовани за истраживање и развој. За те послодавце интерни системи награђивања могу значајно да умање проблеме које ствара несавршена информисаност и трансакционе трошкове, док за запослене такви системи могу да умање проблем опортунистичког понашања послодаваца односно да им омогуће преузимање више ризика и остваривање већих прихода. На крају, може се закључити да су интерни системи награђивања пожељни и са друштвеног становишта јер решавањем поменутих проблема могу да допринесу убрзању темпа технолошког и економског развоја друштва. Додатно, тиме се у великој мери уклања и „неправда“ у виду неравноправог положаја запосленог у преговорима са послодавцем.

Ипак, и поред наведених предности, многи послодавци немају успостављене интерне системе награђивања запослених проналазача или их имају али ти системи нису у довољној мери развијени. Другим речима, делује да се послодавци и запослени проналазачи у одређеним случајевима не понашају у потпуности рационално.<sup>417</sup> Да би се боље разумело због чега је то такво стање у пракси и како би могло да се промени, потребно је применити теорију ограничене рационалности на односе који настају између послодаваца и запослених проналазача.

#### 2.4. Теорија ограничене рационалности

Бихевиористичка економија (енг. *Behavioural Economics*), иницијално заснована на радовима Данијела Канемана и Амоса Тверског (*Daniel Kahneman, Amos Tversky*),<sup>418</sup> је развијена до неслућених размера, што је омогућило идентификовање бројних видова когнитивних пристрасности односно доношење одлука које нису у потпуности рационалне. Сматра се да је бихевиористичка економија изнедрила неке од најзначајнијих критика теорије рационалног избора и да је ближа „понашању људи у стварном свету“ (енг. *real-world human behaviour*).<sup>419</sup> У том смислу, бихевиористичка економија се заснива на теорији ограничене рационалности (енг. *Theory of Bounded Rationality*),<sup>420</sup> али она не негира теорију рационалног избора већ је, могло би се рећи, у одређеној мери, надограђује. Теорија ограничене рационалности се заснива на реалистичној претпоставци да људи нису увек у потпуности рационални приликом

---

<sup>417</sup> То су, пре свега, послодавци који су специјализовани за истраживање и развој, то јест они случајеви у којима су користи од усвајања интерних система награђивања веће од трошкова његовог усвајања а послодавци и даље одбијају да усвоје те системе награђивања.

<sup>418</sup> Данијелу Канеману је, на основу постигнутих резултата у области бихевиористичке економије, додељена Нобелова награда за економију 2002. године.

<sup>419</sup> Antonios Karampatzos, *Private Law, Nudging and Behavioural Economic Analysis: The Mandated-Choice Model*, Routledge, New York, London, 2020, 3.

<sup>420</sup> Вид. фн. 361.

доношења одлука и да су често под утицајем различитих когнитивних пристрасности (енг. *cognitive biases*). Другим речима, бихевиористички приступ узима у обзир бројна когнитивна ограничења услед којих појединци доносе одлуке које нису у потпуности рационалне.<sup>421</sup>

Чињеница је да сви послодавци и проналазачи немају идентичне когнитивне способности, исто знање и искуство, и да не живе у истим социјалним приликама, што може значајно да утиче на поступак доношења одлука. Исто тако је чињеница да они у поступку доношења својих одлука често узимају у обзир чињенице које, рационално посматрано, не би требале да буду релевантне. На пример, послодавац може да има негативан став према интерном систему награђивања јер му подстицање запослених проналазача делује као додатни трошак, док не узима у обзир користи које тај систем може да створи. Исто тако, он може да посматра друге послодавце у истој или сличној области и да прецени вероватноћу настанка проналаска или може да буде пристрасан приликом процене очекиване вредности будућег проналаска услед више или мање успешне привредне употребе претходних проналазака. У том контексту, потребно је размотрити како ограничена рационалност може да утиче на поступак доношења одлука послодаваца и запослених проналазача и како би, имајући то у виду, требало уредити законска решења о патентној заштити проналазака у радном односу.

#### 2.4.1. Когнитивне пристрасности

Когнитивне пристрасности се најчешће дефинишу као систематски обрасци понашања који одступају од рационалног понашања односно од процеса рационалног доношења одлука.<sup>422</sup> У том смислу, у контексту проналазака који су створени у радном односу, когнитивне пристрасности би могле да се дефинишу као систематски обрасци понашања послодаваца и/или запослених проналазача који у великој мери одступају од процеса рационалног доношења одлука.<sup>423</sup>

До сада је у економској теорији идентификовано више десетина појединачних когнитивних пристрасности, које се могу поделити на неколико типова. Међутим, за потребе анализе доношења одлука послодаваца и запослених проналазача, три типа когнитивних пристрасности се посебно издвајају као релевантни. То су уоквиравање, усидравање и истинитост (енг. *Framing, Anchoring, Truthiness*).

---

<sup>421</sup> Више о бихевиористичком приступу економској анализи права вид. Jolls, Christine, Sunstein, Cass R., Thaler, Richard, „A Behavioral Approach to Law and Economics“, *Stanford Law Review*; 50/1998, 1471–1550 и Zamir, Eyal, Teichman, Doron, *Behavioral Law and Economics*, Oxford University Press, 2018.

<sup>422</sup> Вид. Haselton MG, Nettle D, Andrews PW (2005), „The Evolution of Cognitive Bias”, in Buss DM (ed.), *The Handbook of Evolutionary Psychology*, John Wiley & Sons Inc, Hoboken, New York, 724–746.

<sup>423</sup> Поступак рационалног одлучивања послодаваца и запослених проналазача је објашњен у оквиру II дела рада (стр. 131–135).



Уоквиравање представља систематски образац понашања услед кога се доносе различите одлуке на основу истих чињеница, у зависности од тога како су чињенице приказане односно представљене. Као типичан пример уоквиравања често се наводи тзв. лекарска дилема<sup>424</sup> – озбиљна болест угрожава 600 људи а доносилац одлуке може да бира између два начина лечења, А и Б, који доводе до следећих исхода:

А: Сигурно спасава 200 живота.

Б: 1/3 шанси да се спасе 600 живота и 2/3 шанси да се не спасе нико.

У основи, лекарска дилема се огледа у питању коју од две понуђене опције би требало одабрати? Уз то, у оквиру те дилеме су понуђене и две додатне опције:

В: 400 људи ће сигурно умрети

Г: 2/3 шанси да ће 600 људи умрети и 1/3 шанси да нико неће умрети.

Код позитивно уоквиреног поређења (које описује колико ће људи преживети), већина доносилаца одлука бира опцију А у поређењу са ризичнијом Б. Међутим, код негативно уоквиреног поређења, већина бира Г у односу на В, иако су исходи А-В и Б-Г потпуно исти. У том смислу, позитивно уоквирена питања су привлачнија за оне који доносе одлуке у поређењу са негативно уоквиреним питањима.<sup>425</sup>

У оквиру уоквиравања, могу се уочити различити ефекти то јест модификације тог типа когнитивне пристрасности. Посебно се издвајају ефекти деноминације (енг. *Denomination effect*), контраста (енг. *Contrast effect*) и ефекат претпостављеног избора (енг. *Default effect*). У случају деноминације, доносиоци одлука имају тенденцију да троше више новца када је новац деноминован у малим износима, у поређењу са већим сумама.<sup>426</sup> У случају ефекта контраста, доносиоци одлука имају тенденцију да промене перцепцију чињеница услед њиховог поређења са недавно опаженим чињеницама или објектима,<sup>427</sup> док у случају претпостављеног избора, доносиоци одлука који су

---

<sup>424</sup> Пример је први пут представљен у чланку Amos Tversky, Daniel Kahneman, „The Framing of Decisions and the Psychology of Choice“, *Science*, Issue 4481, Vol. 211, 1981, 453–458.

<sup>425</sup> Исте когнитивне пристрасности су забележене и код доносилаца одлука који су професионалаци. Када су психолози представили исту дилему лекарима, 72% је изабрало А у односу на ризичнију опцију Б. Међутим, у другом случају, само 22% је изабрало опцију В у односу на Г; Вид. Varian, 2014, 586–589.

<sup>426</sup> Вид. Priya Raghubir, Srivastava Joydeep, „The Denomination Effect“, *Journal of Consumer Research*, Vol. 36, No.4, 2009, 701–713.

<sup>427</sup> Вид. Plous Scott, *The Psychology of Judgment and Decision Making*, McGraw-Hill Series in Social Psychology, McGraw-Hill, New York, London, 1993, 32–33.

суочени са избором између више различитих опција, имају тенденцију да бирају ону опцију која је за дате околности уобичајена то јест која се уобичајено претпоставља.<sup>428</sup>

За разлику од уоквиравања, сидрење подразумева претежно ослањање на једну информацију или чињеницу приликом доношења одлука (најчешће прву коју добије доносилац одлуке). На пример, у једном експерименту су на „колу среће“ насумично додељени бројеви свим испитаницима а након тога је од њих тражено да одговоре да ли је број афричких земаља у Уједињеним нацијама већи или мањи од броја који су добили.<sup>429</sup> Након тога, од испитаника је додатно затражено да дају процену о тачном броју афричких земаља које су чланице Уједињених нација. И поред тога што су свим испитаницима насумично додељени иницијални бројеви, испоставило се да они битно утичу на одлуке испитаника – они који су добили мање бројеве у просеку су наводили да постоји релативно мали број афричких земаља чланица УН и *vice versa*.

Сидрење (или ређе, фокализам) као посебан тип когнитивне пристрасности има више различитих модификација односно ефеката. Међу њима се посебно издвајају ефекат конзервативизма (енг. *Conservatism bias*), функционалне фиксираности (енг. *Functional fixedness*) и ефекат инструмента (енг. *Law of the instrument*). У случају када постоји ефекат конзервативизма, доносиоци одлука имају тенденцију да у незнатној мери промене своје мишљење односно одлуке када им се представе нови докази и/или чињенице.<sup>430</sup> Слично томе, у случају ефекта функционалне фиксираности, доносиоци одлука имају тенденцију да користе објекте на начин на који се они традиционално користе и поред тога што су релевантне околности у великој мери промењене.<sup>431</sup> Уз то, у случају када постоји ефекат инструмента, доносиоци одлука имају тенденцију да се превише ослањају на инструменте и/или методе који су им већ познати и да све одлуке које доносе подређују томе.<sup>432</sup>

Последњи тип когнитивних пристрасности, који је издвојен као релевантан за објашњење понашања послодаваца и запослених проналазача, је истинитост. Као што и сам назив говори, тај тип когнитивне пристрасности се односи на став доносиоца

---

<sup>428</sup> На пример, забележено је много више донора људских органа у земљама у којима се претпоставља њихова сагласност (*opt-out*) у поређењу са земљама у којима се претпоставља да такве сагласности нема и од донора се захтева изричита сагласност (*opt-in*). Вид. Yew-Kwang NG, *Markets and Morals: Justifying Kidney Sales and Legalizing Prostitution*, Cambridge University Press, Cambridge, 2019, 68–73.

<sup>429</sup> Tversky Amos, Daniel Kahneman, „Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases“, *Science*, Vol. 185, No. 4157, 1974, 1124–1131.

<sup>430</sup> DuCharme, M. Wesley, „Response Bias Explanation of Conservative Human Inference“, *Journal of Experimental Psychology*, 85(1), 1970, 66–74; Edwards Ward, „Conservatism in human information processing“, (ed.) Kleinmuntz B. *Formal Representation of Human Judgment*, Wiley, New York, 2013, 17.

<sup>431</sup> McCaffrey Tony, „Innovation Relies on the Obscure: A Key to Overcoming the Classic Problem of Functional Fixedness“, *Psychological Science*, Vol. 23, No. 3, 2012, 215–218.

<sup>432</sup> Ефекат инструмента се често представља изреком: „уколико неко користи само чекић, све што види око себе личи му на наковањ“.

одлука да је одређена тврдња или чињеница релевантна за доношење његових одлука истинита. У оквиру тог типа когнитивне пристрасности посебно се издвајају ефекти субјективне валидације (енг. *Subjective validation*), веровања (енг. *Belief bias*) и ефекат илузорне истине (енг. *Illusory truth effect*). Ефекат субјективне валидације настаје када доносилац одлука држи за одређену информацију да је истинита искључиво јер би му то ишло у прилог (без валидних доказа) или повезује узрочно-последичном везом два или више догађаја за које не постоје валидни докази да су заиста повезани. Слично томе, ефекат веровања настаје кад се одлука не доноси на основу доступних чињеница и информација, већ на основу тога колико је лако поверовати у последице односно крајњи исход дате одлуке. На пример, уколико је послодавцу тешко да поверује да ће настати одређени проналазак, може донети одлуку да се обуставе даља истраживања и поред тога што дотадашњи резултати и валидни докази говоре да проналазак може настати. На крају, тзв. ефекат илузорне истине настаје када доносиоци одлука имају тенденцију да прихвате одређену тврдњу или информацију као истиниту због тога што је тако једноставније да је обрађују или зато што је поновљена више пута.<sup>433</sup>

Сви наведени типови когнитивних пристрасности, као и различити ефекти и модалитети у оквиру тих типова, не искључују једни друге. Другим речима, доносиоци одлука истовремено могу бити под утицајем различитих когнитивних пристрасности. Након што су укратко објашњени појединачни типови когнитивних пристрасности, поставља се питање да ли се те пристрасности могу уочити у понашању послодаваца и запослених проналазача? Уз то, потребно је детаљније размотрити да ли когнитивне пристрасности могу да буду један од разлога због чега послодавци (посебно они који су специјализовани за послове истраживања и развоја) не усвајају интерне системе награђивања и поред свих бенефита које би ти системи могли да им донесу.

#### 2.4.2. Одлучивање послодаваца и когнитивне пристрасности

Као што је раније објашњено, интерни системи награђивања код послодаваца могу бити од користи за послодавце али и за запослене проналазаче. Пре свега, јер у великој мери решавају проблеме који настају услед асиметрије информација, као што су негативна селекција и морални хазард, при чему умањују трансакционе трошкове и потенцијал за економски неефикасно опортунистичко понашање. Међутим, јасно је да у пракси велики број послодаваца нема интерне системе награђивања. Као што је већ напоменуто, та одлука може бити основана у одређеним случајевима. Пре свега, у случајевима послодаваца и запослених који нису специјализовани за истраживање и развој, када су користи од усвајања интерних система награђивања мање од њихових трошкова. У свим осталим случајевима, послодавци би требали самоиницијативно да усвоје интерне системе награђивања али они то у пракси често не чине.

---

<sup>433</sup> Вид. Jonas De keersmaecker, Arne Roets, Gordon Pennycook, David G. Rand, „Is the Illusory Truth Effect Robust to Individual Differences in Cognitive Ability, Need for Cognitive Closure, and Cognitive Style?“, *SSRN Electronic Journal*, 2018, доступно на: <https://www.ssrn.com>, последњи приступ: 01.10.2020.

Уколико се претпостави да је за одређен број послодаваца рационално да усвоје интерне системе награђивања а они то не чине, основано се поставља питање због чега они доносе такве одлуке? Поменуће когнитивне пристрасности у случају послодаваца и запослених проналазача би могле да буду део одговора на постављено питање.

Уколико се размотре околности (оквир) у коме послодавци доносе одлуке да ли да усвоје интерне системе награђивања или не, може се уочити претежно негативно уоквиравање. Све што послодавац уочава у тренутку доношења одлуке је обавезујуће обећање на исплату награда и давање других бенефита у случају да запослени дође до проналаска у радном односу. То је оно што се експлицитно наводи у општим правним актима који чине интерне системе награђивања, док су бенефити за послодавце у виду решавања проблема асиметрије информација, умањења трансакционих трошкова и увећаних прихода у случају новог проналаска на раду тешко видљиви и мерљиви. Уз то, посебно су изражени ефекти контраста и претпостављеног избора. Када се пореди са другим послодавцима који немају интерне системе награђивања, датом послодавцу тај систем може да делује као додатни трошак. При томе, у случају дилеме, на основу важећих диспозитивних законских решења, претпостављени избор послодавца не подразумева усвајање интерног система награђивања. Дакле, уколико се има у виду само уоквиравање као тип когнитивне пристрасности, за постојећа законска решења, послодавци имају више подстицаја да не увоје интерне системе награђивања него да их усвоје и примењују.

Поред уоквиравања, послодавци у пракси могу бити и под утицајем сидрења као засебног типа когнитивне пристрасности. У том случају, могу доћи до изражаја ефекат конзервативизма, функционалне фиксираности и ефекат инструмента. Наиме, под ефектом конзервативизма послодавци имају тенденцију да у незнатној мери промене своје мишљење односно одлуке када им се представе нови докази и/или чињенице у вези интерних система награђивања. И поред егзактних објашњења и доказа у вези бројних користи које интерни системи награђивања могу да донесу, послодавци ретко мењају иницијални став када су једном већ започели пословање без интерних система награђивања. Додатно, у случајевима када се послодавци превише ослоне на методе и инструменте који су им познати, у већини случајева, то подразумева пословање без интерних система награђивања.

На крају, послодавци могу да донесу одлуку која није рационална и да не усвоје интерни систем награђивања и под утицајем когнитивне пристрасности која се огледа у ефектима субјективне валидација, веровања и илузорне истине. Тако, на пример, послодавци могу сматрати да усвајање интерних система није рационално само због тога што им на кратак рок иде у прилог да послују без тих система (тренутно не морају да ангажују додатне ресурсе тј. немају додатне издатке) или због тога што погрешно повезују системе за награђивање запослених са беспотребним издацима. Додатно, веровање послодаваца да интерни системи награђивања доносе додатне издатке може да превагне у односу на објективне чињенице и информације о користима које би такви системи могли да донесу, како за послодавце тако и за проналазаче. На крају,

одлуку да се не уведу интерни систем награђивања је свакако лакше процесуирати у поређењу са одлуком о увођењу тих система.

Укратко, имајући у виду важећа законска решења која не предвиђају обавезно усвајање интерних система награђивања, као и традицију и устаљено размишљање и понашање послодаваца, делује да постоји велики простор за настанак когнитивних пристрасности. Погодно институционално окружење за настанак различитих ефеката (модалитета) когнитивних пристрасности би могло да буде један од узрока проблема. Тај налаз у великој мери објашњава због чега послодавци не усвајају интерне системе награђивања за своје запослене проналазаче у случајевима када би било рационално да се такви системе усвоје.

На тај начин, у мери у којој утичу на послодавце да не усвајају интерне системе награђивања, имајући у виду све проблеме које ти системи награђивања могу да реше, когнитивне пристрасности посредно могу да утичу и на темпо технолошког развоја.

#### *2.4.3. Одлучивање запослених проналазача и когнитивне пристрасности*

Послодавци су ти који одлучују да ли ће усвојити интерне системе награђивања или не, док (потенцијални) запослени проналазачи углавном имају релативно малу преговарачку моћ да би могли да промене одлуку послодавца у том погледу. Међутим, потребно је размотрити на који начин когнитивне пристрасности могу да утичу на одлучивање запослених проналазача и да ли би евентуално могле посредно да имају утицај на темпо технолошког развоја.

Као што је раније поменуто, уоквиравање може да буде пресудно за доношење одлука у зависности од тога да ли је оквир приликом доношења одлуке позитиван или негативан. У том смислу, поједине когнитивне пристрасности би могле позитивно да утичу на ангажовање запослених проналазача и на подстицаје да буду ефикаснији у свом раду. Тако, на пример, стварањем интерних система награђивања који садрже различите бенефите за запослене проналазаче (процент од прихода, више слободних дана, стручно усавршавање и сл.) послодавци праве боље оквире за доношење одлука запослених проналазача, како у погледу закључења уговора о раду, тако и у погледу свакодневних радних активности. Када пореде различите послодавце, запослени често бирају оне који им нуде више бенефита, чак и када сви ти бенефити заједно доносе идентичну корисност као зарада код другог послодавца који нема интерни систем награђивања. Уколико бира између таква два послодавца, који му нуде исти ниво корисности (један само у виду зараде а други у виду мање зараде и више различитих бенефита), на основу ефеката контраста и претпостављеног избора, може се очекивати да ће запослени одабрати послодавца који има усвојен интерни систем награђивања (на страну што послодавац путем појединачних бенефита може успешније да реши проблеме несавршене информисаности и трансакционих трошкова и да понуди већу

основну плату). Уз то, може се очекивати да ће запослени бити више подстакнути да обављају радне (истраживачке) активности код послодавца. На тај начин, не само да позитивно уоквиравање у виду усвајања интерног система награђивања може да учини послодавце конкурентнијим на тржишту радне снаге, већ може да им помогне и да буду продуктивнији и конкурентнији на тржишту финалних производа.

Послодавци би могли да постигну сличне ефекте у понашању запослених проналазача ослањајући се и на друге когнитивне пристрасности. На пример, награда која је прописана или исплаћена једном од проналазача, ствара ефекат сидра код свих других проналазача и ствара уверење да је могуће доћи до новог проналаска и уживати у бенефитима, што може позитивно да утиче на тражњу за послодавцима са интерним системима награђивања и на мотивацију и ефикасност запослених проналазача.

Под претпоставком да два послодавца нуде идентичне зараде, због тога што се награде исплаћују у будућности, послодавац који уведе награде на рачун зараде може да понуди веће номиналне износе награда у односу на то колико је умањио зараду (при чему и даље нуди исти ниво корисности као послодавац који није умањио зараду и увео интерни систем награђивања).<sup>434</sup> На тај начин, за запослене проналазаче који нису потпуно рационални при одлучивању то јест који су под утицајем когнитивних пристрасности, послодавци са интерним системом награђивања могу да делују као релативно привлачнији и бољи избор.

На крају, у целини посматрано, делује да понашање запослених проналазача услед когнитивних пристрасности не може пресудно да утиче на одлуке послодаваца о (не) усвајању система награђивања. Међутим, делује да когнитивне пристрасности код запослених проналазача могу у одређеној мери да утичу на њихове одлуке у вези избора послодаваца и ефикасности у обављању послова а, самим тим, могу да утичу и на конкурентност и продуктивност послодаваца.

#### *2.4.4. Талерова теорија подстицаја (Nudging)*

Након детаљнијег разматрања понашања послодаваца и проналазача, јасно је да постоји значајан потенцијал за когнитивне пристрасности које могу битно да утичу на процес доношења одлука у вези усвајања интерног система награђивања и радног ангажовања. Имајући то у виду, поставља се логично питање – да ли би регулатор тј. законодавац требао да има у виду потенцијалне когнитивне пристрасности приликом уређивања односа између послодаваца и проналазача? Одговор на постављено питање су међу првима понудили зачетници бихевиористичке економске анализе права (енг. *Behavioral Economic Analysis of Law* или *Behavioral Law and Economics*) Кас Санстејн

---

<sup>434</sup> Претпоставља се да запослени проналазач у оба случаја има исти однос према ризику. Међутим, однос спрам ризика није кључан јер је иницијална претпоставка да је запослени под утицајем когнитивних пристрасности то јест да се не понаша у потпуности рационално.

и Ричард Талер (Cass Sunstein, Richard Thaler).<sup>435</sup> Њихов основни налаз је да људи под утицајем когнитивних пристрасности могу бити подстакнути да доносе боље одлуке (за себе и друштво у целини) путем пажљиво осмишљене секторске регулације, која је у економској литератури познатија под називом „гуркање“ (енг. *nudging*).<sup>436</sup> Таква регулација се у највећој мери заснива на одговарајућим диспозитивним правилима (енг. *default rule*), која се због тога често називају и „мајка гуркања“.<sup>437</sup>

У складу са налазима бихевиористичке економске анализе права, диспозитивна правила би требало да буду осмишљена тако да усмеравају људе на доношење одлука које су у њиховом најбољем интересу и у интересу друштва, при чему не би требало да ограничавају слободу избора у великој мери.<sup>438</sup> Уз то, веома је битно напоменути да такав приступ подразумева мале трошкове са становишта ангажовања јавних ресурса, јер измена диспозитивних правила углавном захтева једнократне и релативно мале трошкове.<sup>439</sup>

Уколико се имају у виду раније наведене користи које могу да донесу интерни система награђивања и потенцијалне когнитивне пристрасности које утичу на то да послодавци не усвајају те системе, делује да би, у складу са налазима бихевиористичке економске анализе права, решење могло да буде у одговарајућим диспозитивним законским правилима која се односе на интерне системе награђивања. У том смислу, законом би требало створити такав оквир да усвајање интерних система награђивања буде претпостављено решење за послодавце који имају запослене специјализоване за истраживање и развој, док остали послодавци (који немају специјализоване запослене и код којих су трошкови усвајања таквог система већи од користи које он ствара) имају претпостављену опцију без интерних система награђивања. Наравно, решење делује логично али се поставља питање како дефинисати законско правило и на који начин раздвојити различите категорије послодаваца – оне који имају запослене проналазаче и који су у одређеној мери специјализовани за истраживање и развој и оне који то нису. Једно од решења би било да сви послодавци специјализовани за истраживање и развој морају да имају интерне системе награђивања за запослене проналазаче или писану

---

<sup>435</sup> Ричард Талер је добитник Нобелове награде у области економије за 2017. годину, између осталог, захваљујући његовим доприносима у области бихевиористичке економске анализе права.

<sup>436</sup> За прецизније значење термина „гуркање“ видети: Thaler Richard, Cass Sunstein, *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*, Penguin Books, New York, London, 2009, 4, 6, 8, 65; Sunstein Cass, Lucia A. Reisch, *Trusting Nudges: Toward A Bill of Rights for Nudging*, Routledge, New York, London, 2019, 1–8.

<sup>437</sup> Вид. Pierre Schlag, “Nudge, Choice Architecture, and Libertarian Paternalism”, *Michigan Law Review*, Vol. 108, 2010, 913–924; На страници 915 у том чланку се наводи: „In fact, this kind of nudge is the mother of all nudges – the default rule. Picking smart default rules is a key way of nudging people.“ [У ствари, ова врста гуркања је мајка свих гуркања – диспозитивно правило. Паметан избор диспозитивних правила је кључни метод гуркања].

<sup>438</sup> Вид. Rebonato Riccardo, „A Critical Assessment of Libertarian Paternalism“, *Journal of Consumer Policy*, vol. 37, No. 3, 2014, 357–396, 359.

<sup>439</sup> Вид. Cartwright Edward, *Behavioral Economics*, Routledge Advanced Texts in Economics and Finance, Routledge, Oxon, 2014, 524.

одлуку у којој су навели разлог због кога не желе да усвоје такав систем. На тај начин би законодавац „гуркао“ односно подстакао послодавце да размотре све бенефите које може да створи систем интерног награђивања и претпостављено решење би могло да постане усвајање таквих система. Додатно, законодавац би могао да створи релативно бољи оквир за одлучивање послодавца и омогући аутоселекцију оних који су заиста барем делимично специјализовани за истраживање и развој, тако што би усвајање интерног система повезао са ширим системом подстицаја за улагање у истраживање и развој. На пример, већина савремених правих система познаје институт пореских олакшица и подстицаја, као што је признавање трошкова улагања у истраживање и развој у двоструком износу за потребе опорезивања добити правних лица.<sup>440</sup> Ако би се остваривање тог и сличних права условило усвајањем интерног система награђивања код послодавца, законодавац би „гуркао“ све послодавце који су специјализовани за истраживање и развој да усвоје интерне системе награђивања то јест да донесу одлуку која је у њиховом најбољем интересу и у интересу друштва.<sup>441</sup> Слично, у системима који садрже категорију „полу-службених“ проналазака и признају послодавцу право на неискључиву лиценцу у односу на те проналаске, признање тог права би могло да буде условљено усвајањем интерног система награђивања код послодавца, који би се примењивао у односу на све категорије проналазака у радном односу. Уз то, као што је већ предложено, право на патентну заштиту и привредну употребу проналаска из радног односа би могло да буде признато послодавцу под условом да претходно усвоји интерни систем за награђивање запослених проналазача. На тај начин, послодавци специјализовани за истраживање и развој би имали подстицаје да усвоје интерне системе награђивања запослених, док би послодавци који нису специјализовани за истраживање и развој могли несметано да послују без тих система. У другом случају, када послодавци нису специјализовани за истраживање и развој то јест када не желе да усвоје интерне системе награђивања за запослене проналазаче, нема разлога да им буде признато право на патентну заштиту и/или привредну употребу проналазака у радном односу (напротив, тада им не би требало признати та права јер постоји велика вероватноћа да би се понашали опортунистички).

Наравно, поступак „гуркања“ не подразумева да послодавци само формално усвоје интерне системе награђивања већ и да их примењују у пракси. Због тога је веома битно да кроз примену претпостављених правила или приликом чињења обавезног избора, послодавци буду информисани о користима које интерни систем награђивања може да им донесе. То би могло да буде учињено на више начина, од обавезног дела који би морао да садржи сваки интерни акт о награђивању (на пример, у виду уводних

---

<sup>440</sup> На пример, у Србији је то прописано чланом 22г Закона о порезу на добит правних лица, *Сл. гласник РС*, бр. 25/2001, 80/2002, 80/2002 – др. закон, 43/2003, 84/2004, 18/2010, 101/2011, 119/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014 – др. закон, 142/2014, 91/ – аутентично тумачење, 112/2015, 113/2017, 95/2018, 86/2019 и 153/2020.

<sup>441</sup> Тај приступ се разликује од класичног „гуркања“ које подразумева претпостављени избор и захтева да доносиоци одлука сами направе избор, да ли ће користити одређену опцију или не (због тога се у литератури обично назива модел обавезног избора или *mandated-choice model*). Сматра се да је тај приступ бољи од претпостављеног избора јер у већој мери штити слободу избора доносиоца одлука, при чему их истовремено информише и у одређеној мери отклања когнитивне пристрасности. Вид. Thaler, Sunstein, 2009, 180–181; Karampatzos, 2020, 77–83.



одредаба), преко текста о користима усвајања интерног система награђивања који је обавезно прочитати пре остваривања одређених права, до различитих видова јавног информисања.<sup>442</sup> На тај начин, послодавци би били мање подложни когнитивним пристрасностима и могли би да донесу информисане одлуке у вези усвајања интерних система награђивања запослених проналазача, што је у интересу послодаваца али и у интересу запослених проналазача и друштва у целини. Свакако, једно од решења у том смислу је и усвајање посебног закона којим би се детаљније регулисали односи између послодаваца и запослених проналазача у вези са проналасцима у радном односу.

## 2.5. Закључак на основу економске анализе законске заштите

На основу економске анализе законских решења у упоредном патентном праву и понашања послодаваца и запослених проналазача, могу се уочити бројни проблеми који могу да настану у односима између две стране а који значајно утичу на њихову ефикасност. Пре свих, то су проблеми асиметрије информација (негативна селекција, морални хазард и агенцијски проблем), велики трансакциони трошкови и проблеми алокације ризика истраживања и развоја. Битно је истаћи да ти проблеми нису само економске природе, јер поред ефикасности у великој мери утичу и на преговарачку моћ послодаваца и запослених проналазача, што запослене често доводи у положај који се у правној литератури квалификује као неправичан.

Анализа наведених проблема наводи на закључак да је релативно ефикасније решење признати право на патентну заштиту и привредну употребу проналазака у радном односу послодавцу, у односу на признавање тог права запосленом. Тада би послодавци имали више подстицаја за улагања у истраживање и развој, било би више запослених проналазача и (*et ceteris paribus*) било би више проналазака а друштвено благостање би било релативно веће. Међутим, то и даље не значи да је признање права послодавцу оптимално решење. Напротив, сви наведени проблеми се могу јавити и у случају када су послодавци титулари права.

Детаљнија економска анализа законске заштите проналазака у радном односу упућује на закључак да је оптимално решење у комбинацији два екстремна приступа (признавање права послодавцу и признавање права запосленом), која подразумева употребу интерних система награђивања код послодавца. Наиме, када се послодавцу услови признање права претходним усвајањем интерног система награђивања, битно се мењају подстицаји којима су изложене две стране. Пре свега, тако се омогућава да право буде признато послодавцима само када су специјализовани за истраживање и

---

<sup>442</sup> Талер и Санстејн предлажу слична решења у контексту „гуркања“ потенцијалних донора органа. Као добар пример јавног информисања наводе интернет (веб) страницу коју спонзорише савезна држава Илиноис. На тој страници је описан проблем и наведен проценат (87%) становника који сматрају да је донирање органа корисно - Thaler, Sunstein, 2009, 181–183; Сличан вид информисања послодаваца би могао да се врши преко интернет странице органа надлежног за заштиту интелектуалне својине.

развој односно када имају потенцијал за привредно искоришћавање проналаска. Уз то, прописивањем обавезе послодавца да у оквиру система награђивања запосленом понуди више различитих опција (комбинација зараде и накнаде), стварају се услови за релативно ефикаснију алокацију ризика између две стране. На тај начин запослени проналазач може да преузме део ризика истраживања и развоја, у складу са својим преференцијама, што доприноси ефикаснијем решавању свих уочених проблема. У већој мери се решавају проблеми асиметрије информација (пре свега, захваљујући аутоселекцији и обавезујућим сигнаlima), трансакциони трошкови се смањују, док је опортунистичко понашање готово у потпуности елиминисано јер се споразум између две стране постиже *ex ante* у односу на настанак проналаска.

У оквиру економске анализе је уочено и да предложено законско решење није идеално, пре свега, јер не решава уочене проблеме у потпуности и подразумева доношење посебног закона (*lex specialis*), који би се односио на патентну заштиту проналазака у радном односу и који би, између осталог, релативно детаљно регулисао обавезе послодавца у вези усвајања и примене интерног система награђивања.

У сваком случају, пре извођења конкретнијих закључака у погледу могућности за побољшање позитивних законских решења која се односе на заштиту проналазака у радном односу, пожељно је извршити и економску анализу уговорног промета права, како би се у потпуности разумело понашање послодавца и запослених проналазача. На крају, стратешку интеракцију између две стране (стратешко понашање у погледу патентне заштите и привредне употребе проналазака) могуће је детаљније сагледати и кроз призму теорије игара. Након тих увида, могуће је донети детаљније закључке у вези одређивања титулара права на патентну заштиту проналазака у радном односу.

### 3. Економска анализа уговорног промета права

Диспозитивне законске норме су у великом броју случајева дерогиране у пракси због чега је потребно посебно размотрити уговорни промет права и подстицаје који се стварају на тај начин. Пре свега, биће размотрен економски значај слободе уговарања у контексту патентне заштите и привредне употребе проналазака у радном односу. Затим ће бити размотрени и различити модалитети промета права и алокације ризика између уговорних страна, који могу битно да утичу на понашање уговорних страна и на њихову ефикасност. Слично као и све друге области правноекономске анализе и анализа уговорног права има дескриптиван (*de lege lata*) аспект, разматрајући да ли важећа правила уговорног права доводе до ефикасног исхода, односно нормативан (*de lege ferenda*) аспект, анализирајући како правна правила треба дефинисати како би се омогућио ефикаснији исход. У оквиру анализе промета права и подстицаја који се стварају на тај начин, посебно ће бити размотрен модел ефикасне повреде уговора. Односно, посебно ће бити размотрено када би било оправдано и економски ефикасно, са становишта уговорних страна, изменити или раскинути уговор о промету права. Основни циљ правноекономске анализе промета права је сагледавање економских

подстицаја којима су изложени послодавци и запослени проналазачи у случају када су дерогиране диспозитивне законске норме. На основу анализе уговора о промету права и подстицаја који настају услед промета права, биће изнети предлози *de lege ferenda* за креирање појединих законских и уговорних одредаба.

На основу економске анализе законске заштите проналазака који су створени у радном односу, уочени су значајни проблеми који могу да настану у односима између послодавца и запосленог проналазача и који могу у великој мери да утичу на њихову ефикасност. Међутим, треба имати у виду да је то само један део шире слике, јер су све релевантне законске норме у издвојеним патентним системима диспозитивне правне природе и послодавци у пракси често дерогирају те норме уговорним путем. Због тога је потребно додатно размотрити на који начин уговорни промет права може да утиче на ефикасност послодаваца и запослених проналазача (и на који начин евентуално уредити промет права да би послодавци и/или проналазачи били ефикаснији).<sup>443</sup>

### 3.1. Пренос права

Као што је раније објашњено, пренос права подразумева транслативни промет права *inter vivos*, на основу кога се права у вези проналазака у радном односу преносе са запосленог проналазача на послодавца и *vice versa*.<sup>444</sup> Без обзира да ли је уговорна одредба о преносу права део уговора о раду, део посебног уговора о преносу права или општег акта код послодавца и без обзира на формалне услове за њену пуноважност, та одредба у основи модификује правна дејства диспозитивних законских норми.<sup>445</sup> У том смислу, потребно је размотрити да ли су такве „модификације“ односно уговори о преносу права у вези проналазака у радном односу, пожељне са становишта економске ефикасности односно на који начин утичу на понашање учесника у размени.

#### 3.1.1. Запослени као титулар права

У случају када је запосленом признато право на патентну заштиту проналазака створених у радном односу, долази до преноса права на патентну заштиту или патента са запосленог проналазача на послодавца. На основу спроведене економске анализе

---

<sup>443</sup> У том смислу, економска анализа уговорног права (енг. *Law and Economics of Contracts*) разматра улогу правних правила у омогућавању ефикасне размене и стварању подстицаја како би се спречила повреда уговора, односно неиспуњење уговорених обавеза. Вид. Беговић, Јовановић, Радуловић, 2020, 115–116; Економску анализу уговорног права би требало разликовати од економске теорије уговора (енг. *Contract Theory*), која у основи разматра на који начин учесници на тржишту закључују уговоре у условима асиметрије информација и често се сматра саставним делом економске анализе уговорног права; Харт и Холстром (*Oliver Hart, Bengt Holmström*) су 2016. године добили Нобелову награду за економију захваљујући радовима који се односе на теорију уговора.

<sup>444</sup> Вид. стр. 108–110.

<sup>445</sup> Претпоставља се да су сви испуњени сви материјални и формални услови за пуноважност уговорне одредбе о преносу права.

законске заштите проналазака у радном односу, у оквиру које су упоређена екстремна решења (када је право признато запосленом и када је признато послодавацу), може се доћи до закључка да је пренос права са запосленог на послодавца по правилу пожељан са становишта укупног друштвеног благостања. Наиме, са преносом права на патентну заштиту проналаска или патента, увећава се очекивани профит послодавца, због чега он има подстицај да улаже више у истраживање и развој и, између осталог, да ангажује више проналазача. Наравно, то увећање је мање у односу на случај када је послодавац оригинални титулар права јер поред неизвесности у вези проналаска, постоји значајна неизвесност у погледу *ex post* закључења уговора о преносу права. Само уколико дође до преноса права *ex ante*, та неизвесност се елиминише, као и потенцијал за накнадно опортунистичко понашање запосленог проналазача, што може да утиче на смањење трансакционих трошкова и увећање друштвеног благостања.

Међутим, у случају *ex ante* преноса права са запосленог на послодавца, често се јавља опортунистичко понашање на страни послодавца. Другим речима, послодавац има несразмерно велику преговарачку моћ (посебно уколико је одредба о преносу права саставни део уговора о раду), што запосленог практично оставља без било какве користи од проналаска у радном односу, осим фиксне зараде на коју (*ex ante*) пристаје. Посматрано са економског становишта, екстремно неравномерна расподела користи од проналаска, до које долази са преносом права, није релевантна све док се укупно друштвено благостање увећава. Ипак, та неравномерна расподела може да ограничи увећање друштвеног благостања, јер може да утиче на понашање запосленог, пре свега кроз стварање погодних услова за развој моралног хазарда и агенцијског проблема и умањење ефикасности запосленог, што у крајњем ефекту може да умањи користи од проналаска и друштвено благостање. Због тога је пренос права са запосленог на послодавца пожељан, али је пожељно и омогућити запосленом да присваја одређени део економске користи од проналаска, како би имао подстицај да буде ефикаснији и како би укупно благостање било релативно веће. У условима слободног промета права, готово је немогуће приморати послодавца да приликом уговарања *ex ante* преноса права пристане да одређени део користи од привредне употребе проналаска у радном односу присваја запослени<sup>446</sup> а то не би било ни правично у случају када послодавац преузима укупан ризик истраживања и развоја.

Имајући у виду подређен положај запосленог и малу преговарачку моћ, делује да без увођења ограничења у промету права, запослени не може да рачуна на додатне приходе од привредне употребе проналаска у радном односу, чак и када је оригинални титулар права на патентну заштиту или патента. При томе, треба имати у виду да и одређена законска ограничења промета права могу негативно да утичу на ефикасност послодавца и запослених уколико ограничење промета није праћено одговарајућом (пре)расподелом ризика истраживања и развоја. Посматрано искључиво са правног становишта, евентуална ограничења свакако не би требало уводити на нивоу општег

---

<sup>446</sup> У том смислу, делују оправдана законом прописана ограничења *ex ante* уговорног промета права између запосленог и послодавца, као што је то случај у Јапану, где су ти уговори пуноважни само ако за предмет имају службене проналаске.

института промета права, већ би их требало ограничити на конкретан случај промета права између послодаваца и запослених а у вези са проналасцима у радном односу. У том смислу, поменуто признавање права послодавцу под условом да претходно усвоји интерни систем награђивања делује као добро решење. На тај начин би се омогућила реаспоредела користи од привредне употребе проналаска сразмерно преузетом ризику истраживања и развоја и посредно би био ограничен пренос права и то искључиво на нивоу послодавца и запосленог а у вези са проналасцима у радном односу. Наиме, послодавац може да стекне право на патентну заштиту или патент (условно речено, од свог запосленог) *ex ante*, само ако претходно усвоји интерни систем награђивања који му онемогућава да присвоји сву корист од привредне употребе проналаска. У случају да послодавац нема усвојен интерни систем награђивања, основано је забранити *ex ante* промет права на патентну заштиту или патента између две стране. Уколико таква забрана не би постојала, послодавци би могли једноставно да избегну обавезу увођења интерног система награђивања тако што би захтевали пренос права *ex ante* уговорним путем, као што тренутно чине у патентним системима где су запослени проналазачи оригинерни титулари права на основу диспозитивних законских норми. На тај начин, слободан промет права чини да диспозитивна законска решења у вези проналазача који су створени у радном односу постану „мртво слово на папиру“, што има негативне последице по ефикасност запослених проналазача а самим тим, у крајњем ефекту и по ефикасност послодаваца.

Када је у питању *ex post* пренос права између запосленог и послодавца, уколико се има у виду предложено институционално решење, делује да нема потребе за било каквим ограничењима. Наиме, уколико послодавац одлучи да не усвоји интерни систем награђивања и запослени постане оригинерни титулар права на патентну заштиту проналаска у радном односу, највероватније би био у питању послодавца који није специјализован за истраживање и развој и свакако не би захтевао пренос права. Уколико послодавац ипак захтева пренос права *ex post*, након што је запослени постао титулар права јер интерни систем подстицаја није био усвојен у време закључивања уговора о раду, потенцијално опортунистичко понашање запосленог и увећана накнада могу да буду подстицај за послодавца (и за све друге послодавце) да убудуће промени своје понашање, односно да усвоји интерни систем подстицаја на време. При томе, делује да би такав исход био и правичан, с обзиром да приликом закључивања уговора о раду уговорне стране нису антиципирале настанак проналаска (није био успостављен интерни систем награђивања), односно запослени није био плаћен за интелектуално стваралаштво.

### 3.1.2. Послодавац као титулар права

У случају када је послодавац оригинерни титулар права на патентну заштиту проналаска, на основу диспозитивних законских норми, транслативни промет права би се одвијао *ex post* у односу на настанак проналаска, од послодавца ка запосленом

односно послодавац би био преносилац а запослени стицалац права.<sup>447</sup> У том случају делује да би свакако постојао потенцијал за опортунистичко понашање послодавца, што би могло значајно да умањи користи од проналаска за запосленог и самим тим да умањи његову ефикасност. Међутим, ако се посматра предложено решење, тешко је и замислити ситуацију у којој је послодавац усвојио интерни систем награђивања и постао титулар патента, након чега одлучује да пренесе право на запосленог. То би се могло десити у изузетно малом броју случајева који није статистички значајан (ако накнадно дође до промене преференција једне стране према користи од проналаска). Ипак, чак и уколико би дошло до тога да послодавац накнадно жели да пренесе право запосленом, постојала би мања разлика у преговарачкој моћи и мањи потенцијал за опортунистичко понашање две стране него у случају да иницијално није било интерног система награђивања. То стога што је иницијално, кроз систем награђивања, дошло до (пре)расподеле ризика и користи од истраживања и развоја између запосленог и послодавца. У том смислу, послодавац не би имао већи потенцијал за опортунистичко понашање јер би запослени свакако имао право на одређени проценат од привредне употребе проналаска на основу интерног система награђивања.

### 3.2. Уступање права

Слободно уступање права у вези проналазака који су створени у радном односу, без било каквих законских ограничења, може да створи сличне проблеме у односима између послодавца и запослених проналазача као и слободан пренос права. Наиме, слично као уговорне одредбе о преносу права и одредбе о уступању права могу да буду уговорене *ex ante* или *ex post* у односу на настанак проналаска и могу на различите начине да утичу на понашање послодавца и запосленог проналазача, у зависности од тога ко је оригинерни титулар права.

#### 3.2.1. Запослени као титулар права

У случају када је проналазач оригинерни титулар права на патентну заштиту проналазака у радном односу, на основу уговорног уступања права се могу постићи исти или слични ефекти као у случају преноса права. Наиме, уколико диспозитивне законске норме признају проналазачу право на патентну заштиту, послодавац може да затева од проналазача да *ex ante* закључи уговор о искључивој лиценци у односу на проналазак у радном односу. С обзиром на релативно велику преговарачку моћ коју поседује, послодавац би могао да се понаша опортунистички и присвоји несразмерно велику корист од проналаска (као и у случају преноса права). Једина разлика у случају уступања права је што би запослени формално остао титулар права и поред тога што би послодавац био овлашћен да врши сва имовинска овлашћења у вези проналаска у

---

<sup>447</sup> Рационално је претпоставити да послодавац не би ни ангажовао проналазача уколико би желео да истом том проналазачу *ex ante* пренесе сва права у вези будућег проналаска у радном односу.

радном односу. Као и у случају *ex ante* преноса права, такво понашање послодавца може значајно да утиче на смањење ефикасности запослених проналазача јер ствара погодно тло за развој моралног хазарда и агенцијског проблема.

Када је у питању *ex post* уступање, односно уступање права након што је настао проналазак у радном односу, као и у случају преноса, потенцијал за опортунистичко понашање је знатно мањи. Уколико се има у виду предложено решење, већ самим успостављањем интерног система подстицаја долази до одговарајуће прерасподеле ризика и користи од улагања у истраживање и развој, што доводи уговорне стране у равноправнији (и правичнији) положај и умањује потенцијал за опортунистичко понашање у евентуалним будућим преговорима о уступању права.

Имјући у виду све наведено, као у случају преноса права, било би неопходно ограничити и *ex ante* уступање права између запосленог проналазача и послодавца, како би предложено институционално решење могло да се примени у пракси и како би се умањио потенцијал за опортунистичко понашање послодавца. Наиме, ако би право на патентну заштиту било признато послодавцу под условом да усвоји интерни систем подстицаја за запослене, послодавац би могао да избегне обавезу усвајања тог система не само путем преноса, већ и путем искључивог уступања права. Слично важи и за диспозитивна законска решења која признају запосленом проналазачу право на патентну заштиту. Послодавац може релативно једноставно да дерогира то правило закључивањем *ex ante* уговора о искључивом уступању права.

### 3.2.2. Послодавац као титулар права

У случају када је послодавац оригинерни титулар права на патентну заштиту проналаска у радном односу, на основу диспозитивних законских норми, исто као и пренос, уступање права би се одвијало *ex post* у односу на настанак проналаска. У том случају би постојао потенцијал за опортунистичко понашање послодавца, што би могло да умањи користи од проналаска за запосленог и самим тим да умањи његову ефикасност. Слично као у случају преноса права, ако се посматра предложено решење према коме послодавац мора да усвоји интерни систем награђивања како би постао титулар права, тешко је замислити ситуацију у којој би послодавац усвојио тај систем и након тога одлучио да уступи право запосленом. Ипак, чак и уколико би дошло до тога да послодавац накнадно жели да уступи право запосленом, постојала би мања разлика у преговарачкој моћи и мањи потенцијал за опортунистичко понашање две стране него у случају да иницијално није било интерног система награђивања. То стога што интерни систем награђивања омогућава *ex ante* расподелу ризика и користи од улагања у истраживање и развој, у складу са преференцијама обе стране.

### 3.3. Закључак на основу економске анализе уговорног промета права

Уговорни промет права у вези проналазака у радном односу има значајну улогу и може у великој мери да утиче на понашање послодаваца и запослених, посебно ако се има у виду диспозитивна правна природа законских норми. Без обзира на то коме је иницијално признато право на патентну заштиту (послодавцу или проналазачу), послодавац има подстицај да захтева од запосленог проналазача да закључи (*ex ante*) уговор о промету права и тако стекне сва имовинска овлашћења у вези проналаска у радном односу. С обзиром да послодавци у пракси најчешће имају већу преговарачку моћ од проналазача и могу да условљавају закључење уговора о раду истовременим закључењем уговора о промету права, уколико је промет права у потпуности слободан, садржина диспозитивних законских норми постаје ирелевантна. Другим речима, без обзира да ли је на основу диспозитивних законских норми титулар права на патентну заштиту послодавац или запослени, и без обзира у коју законску категорију спада дати проналазак, послодавац може на основу уговорног промета (преноса или уступања) права да стекне сва имовинска овлашћења у вези привредне употребе тог проналаска. До таквог промета права не долази само у малом броју случајева, када послодавац није специјализован за истраживање и развој и када не захтева од запослених да закључе било какав уговор у вези будућих права интелектуалне својине.

У основи, може се закључити да слободан промет права ствара сличне последице и подстицаје као и диспозитивно законско решење према коме је послодавац титулар права на патентну заштиту проналазака у радном односу. Као што је раније објашњено то решење је економски ефикасније у поређењу са случајем када је право на патентну заштиту признато запосленом проналазачу. Међутим, основни проблем је што и то решење, које подразумева да је послодавац титулар права, има значајне недостатке. Ти недостаци се пре свега огледају у неравномерној расподели ризика и користи од проналаска у радном односу, што узрокује настанак моралног хазарда и агенцијског проблема, односно може значајно да утиче на смањење ефикасности проналазача и успоравање темпа технолошког развоја. Додатно, требало би имати у виду да слободан промет права омогућава послодавцу да (*ex ante*) стекне право на привредну употребу свих проналазака до којих дође запослени, не само службених проналазака.

На основу свега наведеног, делује да важећа диспозитивна законска решења и слободан промет права не доводе до ефикасног (нити до правичног) исхода. У том смислу, посматрано са економског становишта, било би основано законом ограничити промет права у вези проналазака у радном односу. То посебно долази до изражаја у случају *ex ante* промета права у вези слободних проналазака до којих дође запослени. Додатно, у складу са раније предложеним институционалним решењем, према коме се послодавцу признаје право на патентну заштиту под условом да усвоји одговарајући систем подстицаја, неопходно је прописати одговарајућа ограничења промета права.



Наиме, уколико не би постојало ограничење промета права, послодавац би могао да постане титулар права на основу уговора и тако обесмисли законско решење које га условљава да усвоји интерни систем подстицаја, који омогућава прераспodelу ризика и користи од истраживања и развоја и омогућава увећање ефикасности. Слично је и са важећим диспозитивним законским решењима. Чак и у случају када закон прописује да је запослени титулар права на патентну заштиту и када је то ефикасно и правично решење (нпр. у питању је слободни проналазак), послодавац може релативно лако да избегне примену те норме и постане титулар на основу уговорног промета права.

#### 4. Теорија игара и проналасци у радном односу

Скоро све што је објашњено на основу економске анализе законске и уговорне заштите проналазака у радном односу, може се представити (и додатно објаснити) применом теорије игара на односе између послодаваца и запослених проналазача.<sup>448</sup> У том смислу, помоћу теорије игара ће бити објашњен процес доношења релевантних одлука послодаваца и запослених у два случаја: 1) када је право на патентну заштиту и привредну употребу проналазака у радном односу признато запосленом и 2) када је то право признато послодавцу, под условом да усвоји интерни систем награђивања за запослене проналазаче. У оба случаја, анализа је ограничена на једну секвенцијалну игру у екстензивној форми, са два учесника и ограниченим бројем могућих стратегија без понављања.<sup>449</sup> Другим речима, биће размотрена интеракција између послодавца и запосленог проналазача, у случају када наизменично доносе одлуке у вези улагања у истраживање и развој и привредне употребе проналазака у радном односу.

##### 4.1. Игра 1: запослени као титулар права

У случају када је запосленом проналазачу признато право на патентну заштиту и привредну употребу проналазака у радном односу, јавља се значајан потенцијал за опортунистичко понашање запосленог. Наиме, послодавац не може да употребљава проналазак у радном односу све док не постигне споразум са запосленим о лиценцној накнади. Због тога запослени може да захтева изузетно велики износ накнаде (који тежи очекиваном профиту од привредне употребе проналаска), што може значајно да

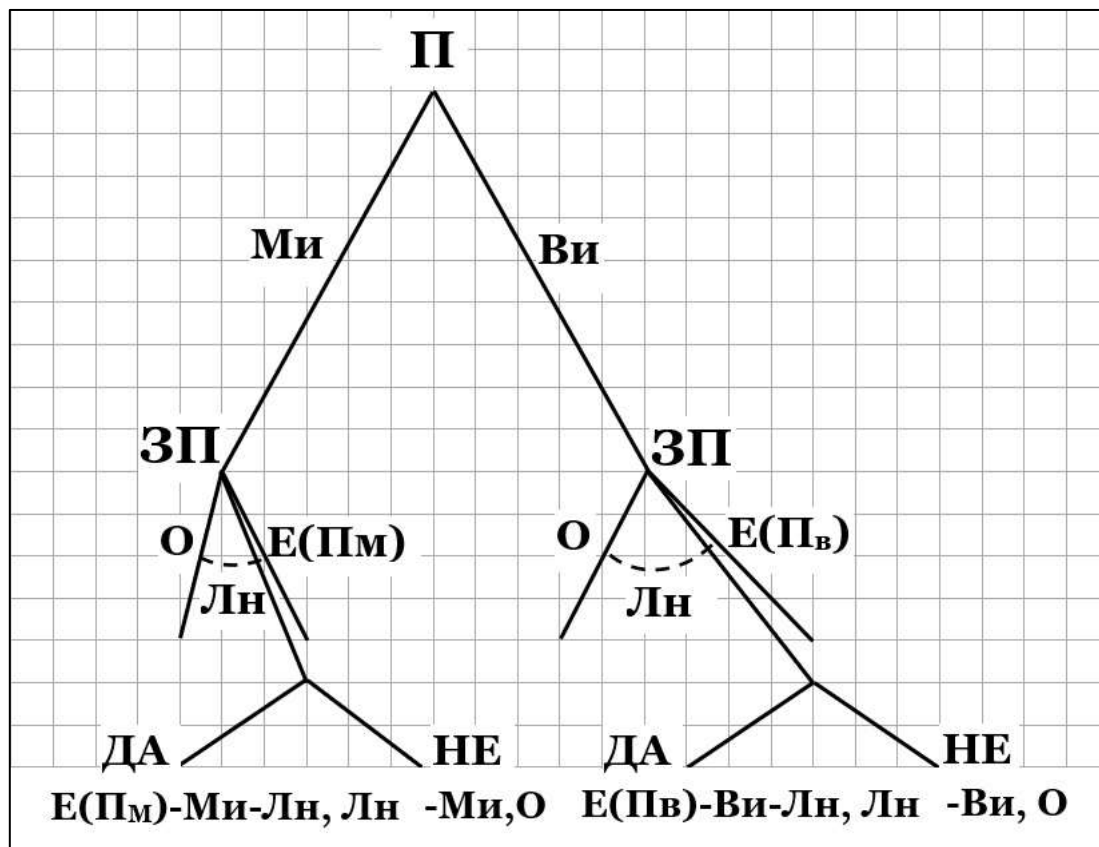
---

<sup>448</sup> Теорија игара омогућава детаљно објашњавање понашања (стратешке интеракције) између два или више учесника у игри (доносилаца одлука), када одлука једног учесника утиче на корисност другог или других учесника. Велики допринос развоју теорије игара је дао амерички математичар Џон Неш (*John Forbes Nash*) који је први дефинисао оптималне стратегије за игре са више играча, као и појам равнотеже (енг. *Nash equilibrium*), који подразумева ситуацију када ниједан од учесника у игри нема подстицај да промени своју стратегију, знајући могуће стратегије других учесника. Више о теорији игара вид. нпр. Myerson Roger, *Game Theory: Analysis of Conflict*, Harvard University Press, Cambridge, London, 1991; Стојановић Божо, *Теорија игара – елементи и примена*, Службени гласник, Београд 2005; Matsumoto Akio, Szidarovszky Ferenc, *Game Theory and its Applications*, Springer, Berlin 2016.

<sup>449</sup> Више о различитим типовима и класификацијама игара вид. Varian, 2014, 540–555.

утиче на одлуку послодавца о улагању у истраживање и развој. Стратегије послодавца и запосленог проналазача у вези привредне употребе проналаска у радном односу, у случају када је запосленом признато право на патентну заштиту и привредну употребу проналаска у радном односу, су приказане на Графикону број 13.

**Графикон 13 – Матрица секвенцијалне игре у екстензивном облику у случају када је запослени проналазач титулар права**



Извор: Графикон је саставио аутор на основу приказа у раду Karbowski, Prokop (2015)<sup>450</sup>

Уколико се посматра стратешка интеракција између послодавца (**П**) који жели да инвестира одређена средства у истраживање и развој, и запосленог (**ЗП**), може се уочити да се послодавац иницијално суочава са две стратегије. Он може да инвестира мали износ (**Ми**) или релативно велики износ (**Ви**), како би дошао до проналаска који ће му омогућити присвајање економског профита. Очекивани профит од проналаска се битно разликује у зависности од иницијалне опције коју послодавац изабере, при чему се претпоставља да је очекивани профит ( $E(\Pi)$ ) мањи уколико је улагање мање ( $E(\Pi_M) < E(\Pi_B)$ ) и *vice versa*.<sup>451</sup> У оба случаја, након што настане проналазак у радном

<sup>450</sup> Karbowski Adam, Jacek Prokop „Patent Hold-up and Royalty Stacking: The Case of Multiple Downstream Firms“, *Procedia Economics and Finance*, Vol. 24 (2015).

<sup>451</sup> Претпоставка је да не постоји асиметрија информација у погледу очекиваног профита од привредне употребе проналаска то јест да је очекивани профит исти за послодавца и за запосленог.

односу, послодавац прво мора да постигне споразум за запосленим у вези лиценцне накнаде (ЛН) како би могао да започне са привредном употребом проналаска. При томе, послодавац може да исплати лиценцну накнаду која је једнака очекиваном профиту од улагања или мању ( $L_n \in [0, E(P_M)]$  односно ( $L_n \in [0, E(P_V)]$ )).

На нивоу подигара, без обзира на иницијално улагање послодавца, оптимална стратегија за сваког запосленог је да захтева лиценцну накнаду која тежи очекиваном профиту од привредне употребе његовог проналаска ( $L_n \rightarrow E(P_M)$  односно  $L_n \rightarrow E(P_V)$ ). Имајући у виду могуће исходе уколико послодавац прихвати захтев запосленог у вези лиценцне накнаде (ДА:  $E(P_M)$ -Ми-Лн, Лн; односно  $E(P_V)$ -Ви-Лн, Лн) и уколико одбије тај захтев (НЕ: -Ми, О; односно -Ви, О), послодавац који је неутралан спрема ризику<sup>452</sup> ће прихватити захтев запосленог, увек када је лиценцна накнада мања од очекиваног профита ( $L_n < E(P_M)$ ; односно  $L_n < E(P_V)$ ) и биће индиферентан када су у питању захтеви који подразумевају лиценцну накнаду која је једнака очекиваном профиту ( $L_n = E(P_M)$ ; односно  $L_n = E(P_V)$ ), што представља и еквилибријум на нивоу подигара. Другим речима, знајући све могуће стратегије друге стране, ниједна страна не може самостално да побољша своју позицију тако што само она промени своју стратегију, када је лиценцна накнада коју захтева запослени једнака очекиваном профиту од привредне употребе проналаска ( $L_n = E(P_M)$ ; односно  $L_n = E(P_V)$ ). Због успостављања таквог еквилибријума на нивоу подигара, послодавац нема значајније подстицаје да иницијално улаже веће износе у истраживање и развој, уколико је запослени титулар права на патентну заштиту и привредну употребу проналаска у радном односу.

Посебно је важно нагласити да неизвесност у погледу постизања споразума са запосленим у вези лиценцне накнаде то јест привредне употребе проналаска, умањује очекивани профит послодавца.<sup>453</sup> Наиме, неизвесност постоји у погледу тренутка када ће споразум бити постигнут али и у погледу преговора запосленог са трећим лицима. С обзиром да преговори о лиценци између послодавца и запосленог по правилу дуго трају, увећава се вероватноћа да ће послодавац имати мању тржишну моћ услед појаве супститута на тржишту и самим тим се умањује очекивани профит. Уз то, у случају када је запослени титулар права, он може да уступи своје право трећим лицима, што додатно умањује очекивани профит. На крају, очекивани профит послодавца умањује и чињеница да запослени често може да захтева и већи износ лиценцне накнаде од очекиваног профита од конкретног проналаска.<sup>454</sup> Због свега наведеног, на Слици 2, очекивани профит послодавца од улагања у истраживање и развој (растојање између О и  $E(P_M)$  односно између О и  $E(P_V)$ ) је релативно мањи него што би био у случају

<sup>452</sup> У зависности од односа према ризику, може се разликовати оптимална стратегија послодавца али то свакако не утиче на начелне закључке до којих се долази применом теорије игара на однос између послодавца и запосленог проналазача.

<sup>453</sup> О одлучивању послодавца и очекиваној вредности вид. стр. 131–134.

<sup>454</sup> Када су у питању велика улагања у истраживање и развој комплементарних компоненти сложеног производа, запослени би могао да захтева и већи износ лиценцне накнаде од очекиваног профита од датог проналаска јер може да условљава употребу свих осталих компоненти сложеног производа. Вид. Merges, 1999, 12–13.

када не би било наведених неизвесности за послодавца у погледу привредне употребе проналаска у радном односу. Основни разлог за то су релативно велики трансакциони трошкови у случају када је запослени оригинерни титулар права.

Уколико се посматра искључиво матрица игре у којој је запослени проналазач титулар права на патентну заштиту и привредну употребу проналаска, под уведеним претпоставкама, може се доћи до закључка да је оптимална стратегија за запосленог да захтева лиценцну накнаду која тежи очекиваном профиту од привредне употребе проналаска, док послодавац нема значајне подстицаје да инвестира релативно велике износе у истраживање и развој. Уз то, послодавац се суочава са великом неизвесношћу у погледу привредне употребе проналаска, због чега је очекивани профит од улагања у истраживање и развој релативно мали а самим тим су и улагања мања.<sup>455</sup>

#### 4.2. Игра 2: послодавац као условни титулар права

У случају када је право на патентну заштиту и привредну употребу проналаска признато послодавцу, под условом да има усвојен интерни систем награђивања пре тренутка настанка проналаска у радном односу, стратегије обе стране се битно мењају. Кључна разлика Игре 2 у односу на Игру 1 је то што, када се омогући институционални оквир за Игру 2, послодавац је приморан да дефинише услове за привредну употребу проналаска у радном односу *ex ante* у односу на тренутак његовог настанка, услед чега нестаје потенцијал за опортунистичко понашање, у великој мери се решава проблем асиметрије информација, умањују се трансакциони трошкови и омогућава ефикаснија алокација ризика истраживања и развоја.

У случају Игре 2, зарада и накнада за запосленог проналазача су одређени *ex ante* и послодавац може да користи заштићени проналазак у привредне сврхе одмах по патентирању. Запослени може да захтева исплату зараде и накнаде само у износу који је унапред предвиђен и одређен интерним системом награђивања за запослене. Претпоставка је да послодавац мора да исплати накнаду запосленом проналазачу у року од годину дана од дана патентирања проналаска, односно у року од годину дана од исплате претходне годишње накнаде, за време важења патента. Као што је раније предложено,<sup>456</sup> радна претпоставка је и да је послодавац у оквиру плана награђивања понудио више различитих опција за различитим комбинацијама зараде и накнаде од којих је запослени проналазач одабрао једну. Уколико послодавац не исплати зараду или накнаду у предвиђеним роковима, право на привредну употребу проналаска из радног односа се признаје запосленом проналазачу. Матрица игре у случају када је

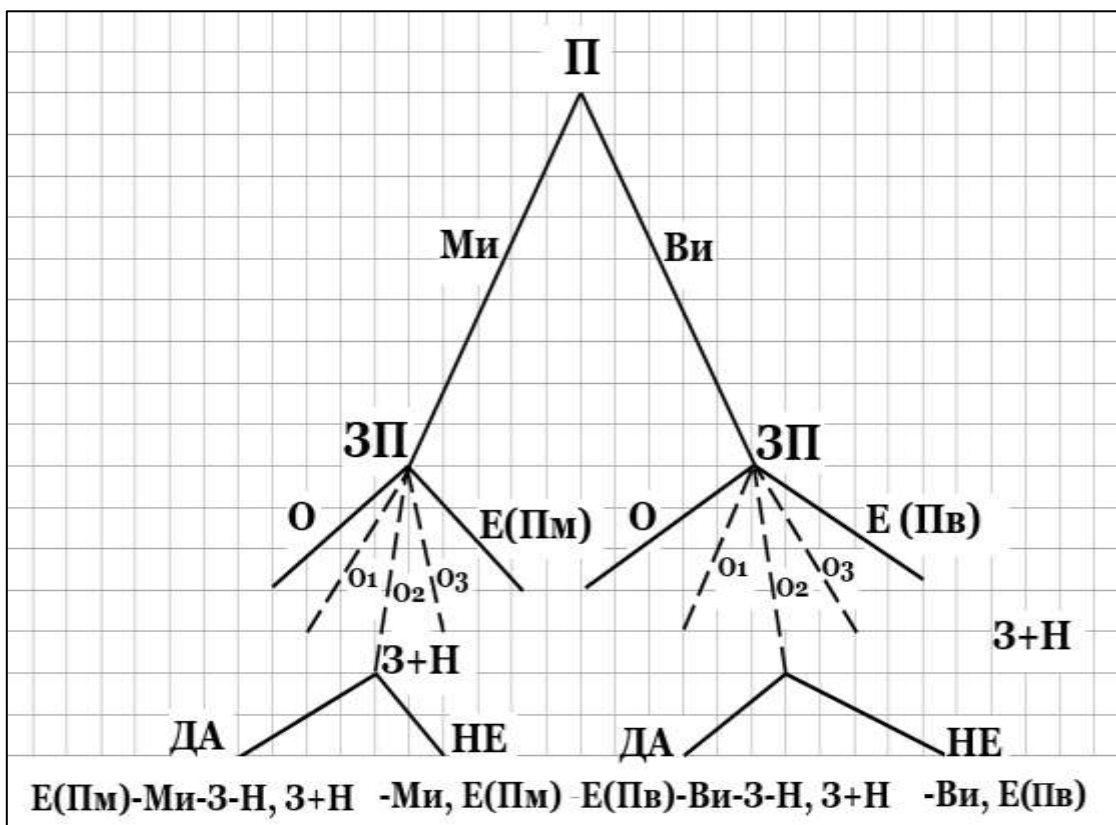
---

<sup>455</sup> Између осталог, то су разлози због којих послодавци у пракси на различите начине покушавају да дерогирају законске норме којима се право на патентну заштиту и привредну употребу проналазака у радном односу признаје запосленом проналазачу.

<sup>456</sup> Вид. стр. 153–155.

право на патентну заштиту и привредну употребу проналаска у радном односу условно признато послодавцу је приказана на Слици број 3.

**Графикон 14 – Матрица секвенцијалне игре у екстензивном облику у случају када је послодавац условни титулар права**



Извор: Графикон је саставо аутор на основу приказа у раду Karbowski, Prokop (2015)

Слично као у претходној игри, стратешка интеракција између послодавца (П) и запосленог проналазача (ЗП), у случају када је послодавцу условно признато право на патентну заштиту и привредну употребу проналаска (јер је претходно усвојио интерни систем награђивања), иницијално подразумева избор послодавца у вези износа који ће инвестирати у истраживање и развој – релативно мали (Ми) или велики (Ви) износ. Очекивани профит од привредне употребе проналаска (  $E(\Pi)$  ) се значајно разликује у зависности од опције коју послодавац изабере, при чему се претпоставља да је профит већи када је улагање веће ( $E(\Pi_M) < E(\Pi_V)$ ) и *vice versa*.<sup>457</sup> За разлику од послодавца, запослени бира између понуђених опција ( $O_1$ ,  $O_2$ , и  $O_3$ ), које подразумевају различите комбинације зараде и накнаде ( $Z+H$ ), тј. различите комбинације ризика и користи од улагања у истраживање и развој.

<sup>457</sup> Као и у Игри број 1, претпоставка је да не постоји асиметрија информација у погледу очекиваног профита од привредне употребе проналаска то јест да је очекивани профит исти за послодавца и за запосленог проналазача.

На нивоу подигара, увек када је очекивани профит већи од зараде и накнаде ( $E(\Pi_M) > Z+N$  односно  $E(\Pi_V) > Z+N$ ), оптимална стратегија за послодавца је да исплаћује зараду и накнаду коју је запослени одабрао у складу са интерним правилником (ДА), чиме за њега долази до исхода  $E(\Pi_M)$ -Ми-З-Н у случају релативно мале инвестиције и  $E(\Pi_V)$ -Мв-З-Н у случају велике инвестиције. Уколико се пореде та два исхода, може се закључити да је за послодавца релативно бољи исход  $E(\Pi_V)$ -Мв-З-Н, јер тада присваја већи апсолутни износ профита. Са једне стране, с обзиром да је накнада одређена као проценат од оствареног профита од привредне употребе проналаска, послодавац има подстицај да улаже више јер ће у апсолутном износу присвајати већи профит. Са друге стране, проналазач и даље има подстицај да истражује јер постоји мања неизвесност у погледу зараде и накнаде коју добија (З+Н), при чему накнада директно зависи од резултата рада запосленог. Додатно, на тај начин се у великој мери решавају проблеми асиметрије информација и значајно се умањују трансакциони трошкови, што има за резултат увећање очекиваног профита од привредне употребе проналаска који је створен у радном односу, то јест увећање укупне користи коју та игра ствара (графички представљено, растојање између О и  $E(\Pi_M)$  односно О и  $E(\Pi_V)$  је веће на Графикону 14 у поређењу са Графиконом 13).

У случају када се испостави да је очекивани профит мањи од износа зараде и накнаде, оптимална стратегија за послодавца се мења, он престаје да исплаћује зараду и накнаду коју запослени захтева у складу са интерним актима (НЕ). При томе, за послодавца долази до исхода (- Ми) односно (- Мв). Другим речима, инвестиција послодавца постаје иреверзибилни трошак у случају када је износ зараде и накнаде већи од очекиваног профита ( $E(\Pi_M) < Z+N$  односно  $E(\Pi_V) < Z+N$ ). У том случају, када послодавац не исплати зараду и накнаду, запослени проналазач постаје титулар права и присваја очекивани профит од проналаска ( $E(\Pi_M)$  односно  $E(\Pi_V)$ ).

Ако се игра посматра са становишта запосленог проналазача, слично као у Игри 1, за њега је оптимална стратегија да захтева што већи износ зараде и накнаде, који тежи очекиваном профиту послодавца. Међутим, разлика у односу на прву игру је што запослени може да истакне свој захтев само у складу са интерним актима послодавца, односно у складу са опцијама које су дате *ex ante* у односу на настанак проналаска (О1, О2 и О3). С обзиром да у том тренутку проналазач није настао (и да послодавац и даље није преузео ризик истраживања и развоја) потенцијал за опортунистичко понашање проналазача је мањи, због чега пристаје на релативно мањи износ зараде и накнаде, у складу са сопственим преференцијама у вези ризика и користи од будућег проналаска, тако што бира једну од опција које је понудио послодавац (З+Н). Накнадно, уколико је износ зараде и накнаде већи од очекиваног профита, послодавац може да одустане од договора, чиме запослени стиче право на привредну употребу проналаска односно долази до исхода  $E(\Pi_M)$  или  $E(\Pi_V)$ , што представља очекивани профит од привредне употребе проналаска у радном односу.

На описани начин у основи долази до размене *ex ante* у односу на настанак проналаска, што за последицу има еквилибријум који је оптимална стратегија за оба учесника у игри (E(Пв)-Мв-З-Н, З+Н). Наравно, то не значи да послодавац не присваја део вишка који би присвајао проналазач да је њему било признато право на привредну употребу проналаска. Услед веће преговарачке моћи, послодавац је у стању да зараду и накнаду сведе на вредност резервационе наднице за запосленог проналазача али је то решење свакако боље и генерише веће укупно друштвено благостање у поређењу са Игром 1 односно у поређењу са случајем када је запослени титулар права и када се преговара *ex post*. Додатно, може се очекивати да ће са усвајњем предложеног решења послодавци почети да конкуришу једни другима тако што ће нудити „привлачније“ опције (комбинације зараде и накнаде) за проналазаче то јест износе који су већи од резервационе наднице запосленог.

#### 4.3. Закључак на основу примене теорије игара

Применом теорије игара на односе између послодавац и запослених, додатно су потврђени закључци на које указује економска анализа законске и уговорне заштите проналазача у радном односу. Са једне стране, уколико је (у Игри 1) право на патентну заштиту и привредну употребу проналаска признато запосленом, јавља се потенцијал за опортунистичко понашање и значајно се увећавају трансакциони трошкови, што умањује очекивани профит од привредне употребе проналаска и подстиче послодавце да мање улажу у истраживање и развој. Са друге стране, уколико је (у Игри 2) исто право признато послодавцу, под условом да усвоји интерни систем награђивања и понуди запосленом више опција са различитим комбинацијама зараде и накнаде, долази до ефикасније алокације ризика, што готово потпуно елиминише потенцијал за опортунистичко понашање (обе стране), умањује трансакционе трошкове и увећава очекивани профит од улагања у истраживање и развој.

Посматрано са економског становишта, предложено решење које подразумева да је послодавац титулар права, ствара подстицаје за обе стране да буду ефикасније и може да доведе до ефикаснијег исхода односно до увећања друштвеног благостања (Игра 2 има већи очекивани профит од Игре 1 и ствара веће подстицаје за улагања у истраживање и развој). Посматрано са правног становишта, предложено решење побољшава правни положај обе стране, између осталог, јер ограничава потенцијал за опортунистичко понашање и омогућава расподелу користи од проналаска сразмерно преузетом ризику. При томе, највише користи од таквог решења би имали запослени проналазачи, јер су они најчешће изложени опортунистичком понашању послодавца и приморани да *ex ante* сва права пренесу на своје послодавце.

Случај у коме је послодавац безусловни титулар права (до чега долази и када је запослени титулар права и закључи *ex ante* уговор о промету права) није приказан помоћу теорије игара јер тада нема избора друге стране, односно послодавац може да

користи проналазак без сагласности запосленог, једино се поставља питање да ли ће платити накнаду или ће накнаду одредити надлежно арбитражно тело или суд? Без обзира на одговор на то питање, када је послодавац безусловни титулар права у много већој мери су изражени проблеми асиметрије информација, што умањује ефикасност проналазача и чини ту опцију инфериорном у односу на опцију када је послодавац условни титулар права. Додатно, опција у којој је послодавац условни титулар права је супериорна јер омогућава и да право на патентну заштиту и привредну употребу проналаска припадне запосленом, у случају када послодавац није специјализован за истраживање и развој и не очекује настанак проналаска у радном односу односно када није усвојио интерни систем награђивања за запослене проналазаче или не извршава своје обавезе у погледу исплате зараде и накнаде.

## ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Проналасци који настају у радном односу су неоправдано запостављени током историјског развоја патентног права. Патентна заштита тих проналазака је у великом броју упоредних патентних система и даље регулисана на нивоу изузетка од општег правила, које подразумева да су проналазачи независни и самостални у свом раду. Са растом значаја проналазака у радном односу, посебно крајем XX и почетком XXI века, све више долази до изражаја потреба за посебном врстом правила која би се односила на ту категорију проналазака.

Може се уочити неколико фундаменталних разлога који су спречавали и даље спречавају развој посебног сета правила о патентној заштити проналазака у радном односу. Прво, то су дилеме које се везују за сврху патентног права односно за циљ који се поставља пред ту грану права – да ли се патентном заштитом штите проналазачи и резултати њиховог рада или је циљ обезбедити бржи темпо технолошког развоја? Са једне стране, уколико се као основни циљ патентног права узме заштита проналазача, тиме се имплицитно подразумева да све проналаске у радном односу треба третирати као самосталне односно да право на патентну заштиту треба признати проналазачу. Са друге стране, уколико је циљ убрзање тренутног темпа технолошког развоја, делује да би право на патентну заштиту требало признати ономе ко улаже у истраживање и развој то јест послодавцу. Додатно, с обзиром да између послодавца и проналазача постоји радни однос, логика радног права налаже да право на патентну заштиту треба признати послодавцу, док основна логика патентног права налаже да би титулар ипак требао да буде проналазач. Тај латентни сукоб фундаменталних правних начела је спречио озбиљнији развој законских правила која се односе на проналаске у радном односу и допринео да у упоредном праву постоји већи број различитих решења.

Поред тога што су готово сва анализирана законска решења у упоредном праву слабо развијена и формулисана на нивоу изузетка од општег правила, заједничко им је и то да обично полазе од једног од наведених основних начела и након тога праве одређене уступке у корист другог. На пример, земље које признају право на патентну



заштиту послодавцу, најчешће прописују обавезну новчану накнаду и/или награду за запосленог, док земље које признају исто право запосленом истовремено прописују право послодавца на искључиву или неискључиву лиценцу у односу на проналаске у радном односу. Уз то, кључна заједничка карактеристика свих анализираних решења у упоредном праву је привидни „баланс“ између супротстављених начела и одсуство економске логике. Баланс који се наводно постиже признајући право на патентну заштиту једној страни и истовремено одређена овлашћења другој је привидан јер не дотиче суштину проблема односно не утиче на (ре)алокацију ризика истраживања и развоја између послодавца и запосленог проналазача. У том смислу, све док укупан ризик истраживања и развоја преузима искључиво послодавац, основано је очекивати да ће он присвајати и профит од привредне употребе проналаска. Без обзира на конкретна диспозитивна законска решења, може се очекивати да ће послодавац уговорним путем доћи до потпуне контроле над проналаском у радном односу јер има неупоредиво већу преговарачку моћ, између осталог, добрим делом и због тога што је преузео сав ризик истраживања и развоја.

Уколико се посматрају искључиво два екстремна решења, када је титулар права на патентну заштиту послодавац и када је титулар запослени проналазач, економска анализа права наводи на закључак да је прво решење релативно ефикасније. Наиме, када је послодавац титулар права он има подстицаје да више улаже у истраживање и развој и самим тим да ангажује више проналазача. При томе, не треба заборавити да то решење омогућава и запосленима, који желе и могу да преузму ризик истраживања и развоја, да постану послодавци (предузетници) односно титулари права. Обрнуто, када је запослени проналазач титулар права, послодавац има знатно мање подстицаје да улаже у истраживање и развој што, између осталог, има за последицу и знатно мање ангажованих проналазача и спорији темпо технолошког развоја.

Међутим, боље од два екстремна решења, без обзира да ли се до њега долази на основу диспозитивних норми или на основу уговорних одредаба о промету права, није оптимално. Напротив, на основу економске анализе су уочени бројни проблеми које такво решење ствара а који утичу на смањење ефикасности запослених и послодаваца и самим тим на смањење укупног друштвеног благостања. Пре свега, када послодавац преузима сав ризик истраживања и развоја и присваја профит од привредне употребе проналаска из радног односа, увећава се потенцијал за настанак моралног хазарда и агенцијског проблема на страни запослених, чиме се умањује њихова ефикасност као и укупан профит од привредне употребе проналаска. Уз то, јавља се значајан потенцијал за опортунистичко понашање послодаваца што може додатно да умањи мотивацију и ефикасност запослених проналазача. На крају, решење по коме је послодавац титулар права на патентну заштиту се подједнако примењује на све категорије послодаваца и запослених, без обзира да ли је неко од њих специјализован за послове истраживања и развоја или не, што значајно увећава тарнсакционе трошкове и ствара додатне неефикасности.

Имајући у виду све предности и недостатке два екстремна решења, једног које подразумева да је титулар права послодавац и другог које подразумева да је титулар права запослени, на основу економске анализе заштите проналазака у радном односу, предложено је следеће решење: Право на патентну заштиту проналазака у радном односу би требало признати послодавцу, под условом да усвоји одговарајући систем подстицаја пре закључивања уговора о раду са проналазачем. Тај систем подстицаја би требало да садржи прописану максималну зараду за датог запосленог и најмање три опције које подразумевају различите износе зараде (одређене као проценат од максималне зараде) и накнаде (одређене као проценат од профита који послодавац остварује на основу привредне употребе проналаска), од којих проналазач бира једну приликом закључивања уговора о раду. При томе, зарада се исплаћује све док траје радни однос а накнада у одређеним временским интервалима (нпр. на годишњем нивоу) по привредној употреби проналаска.

Прописивањем опција, послодавац исказује преференције у односу на зараду и накнаду, које осликавају његове преференције према ризику истраживања и развоја, што је први корак ка ефикаснијој алокацији ризика. Прихватањем једне од опција, запослени исказује своје преференције и у складу са тако исказаним преференцијама преузима део ризика истраживања и развоја. Избором релативно веће накнаде (која се исплаћује *ex post* у односу на настанак проналаска) и мање зараде (која се исплаћује *ex ante*) подразумева се да запослени преузима више ризика и *vice versa*.

Стварањем услова за „размену“ односно бољу алокацију ризика истраживања и развоја, у великој мери се решавају сви кључни проблеми који су уочени приликом економске анализе законске и уговорне заштите проналазака у радном односу. Пре свега, на тај начин се у великој мери решавају проблеми асиметрије информација, значајно се умањује потенцијал за опортунистичко понашање обе стране и смањују се трансакциони трошкови. Додатно, предложено решење омогућава различит приступ у односу на различите категорије запослених и послодаваца и може да помогне при превазилажењу бројних когнитивних пристрасности послодаваца.

Проблеми асиметрије информација (пре свега, морални хазард и агенцијски проблем) постају мање изражени јер са преузимањем ризика, у складу са исказаним преференцијама, запослени проналазач везује свој интерес за интерес послодавца. Уз то, постизањем споразума о избору опције приликом закључења уговора о раду, то јест *ex ante* у односу на настанак проналаска, елиминише се потенцијал за опортунистичко понашање послодавца и запосленог проналазача и значајно се умањују трансакциони трошкови. Додатно, предложено решење омогућава различит третман различитих категорија послодаваца и запослених. Они послодавци који нису специјализовани за послове истраживања и развоја односно који не очекују настанак проналаска у радном односу, не морају да сnose трошкове усвајања и примене интерног система подстицаја у ком случају је запослени проналазач оригинерни титулар права на патентну заштиту у односу на проналаске у радном односу. Слично томе, послодавци могу да третирају

различите категорије запослених на различите начине, нудећи другачије максималне зараде и другачије опције запосленима који су уско специјализовани за послове истраживања и развоја и онима који то нису. На крају, предложено законско решење „гурка“ послодавца који су специјализовани за истраживање и развој да усвоје интерне системе подстицаја и тако може да им помогне у превазилажењу евентуалних когнитивних пристрасности. Све то може значајно да утиче на увећање ефикасности послодавца и проналазача и на увећање очекиваног профита од привредне употребе проналаска, што може подстаћи обе стране да улажу више у истраживање и развој и може довести до убрзања темпа технолошког и економског развоја.

Поред уочених предности, предложено решење има и два кључна недостатка. Први недостатак је комплексност предложеног решења у односу на постојећа решења у пракси, док се други недостатак огледа у увећању трансакционих трошкова. Наиме, успешно обављање „размене“ односно алокације ризика, која се заснива на интерним системима подстицаја код послодавца захтева комплекснију законску регулативу, која може да има форму посебног закона о подстицању иновација и заштити проналазака у радном односу. Између осталог, требало би прописати посебну обавезу послодавца да усвоји интерни систем подстицаја као услов да постане титулар права на патентну заштиту проналазака. Уз то, неопходно је прописати и обавезне елементе које интерни систем мора да садржи, као што су максимална зарада, минимални број различитих опција зараде и накнаде и слично. Додатно, посебно би требало имати у виду резултате економске анализе уговорног права и стриктно ограничити *ex ante* уговорни промет права између послодавца и запосленог у вези са проналасцима у радном односу, како би се послодавац онемогућио да евентуално избегне успостављање интерног система подстицаја и постане деривативни титулар права. Други недостатак су трошкови које би послодавац имао при успостављању и администрацији интерног система, што су у основи трансакциони трошкови који умањују користи истраживања и развоја. Ипак, уколико се имају у виду постојећа законска решења и бројни проблеми које стварају, делује да предложено решење има бољи однос трошкова и користи. То решење није само економски ефикасније, већ успева да помири супротстављена начела у оквиру патентног и радног права и омогућава правичнији третман запослених проналазача. Због тога је општи закључак спроведене правноекономске анализе патентне заштите проналазака у радном односу да ти проналасци заслужују више пажње и детаљнију законску регулативу у будућности.

На крају, на основу спроведене правноекономске анализе, може се закључити да је потврђена само једна од четири полазне хипотезе у овом раду. Наиме, историјски развој патентног права и различита решења у упоредним патентним системима потврђују хипотезу да се признањем права на патентну заштиту проналазака може остварити више различитих циљева истовремено. Установљено је да је примарни циљ чијем остварењу тежи савремено патентно право технолошки и економски развој, док се секундарни циљеви, у контексту проналазака створених у радном односу, огледају у заштити интереса запосленог и заштити интереса послодавца. Наведени циљеви се истовремено (у различитој мери) остварују у свим анализираним упоредним правним

системима. Ипак, није потврђена друга хипотеза, према којој примарни циљ који је потребно остварити патентном заштитом утиче на то да ли ће право на заштиту бити признато запосленом или послодавцу и под којим условима. Наиме, анализирани упоредни патентни системи теже остваривању истог примарног циља (технолошки и економски развој) али и поред тога немају иста решења која се односе на патентну заштиту проналазака у радном односу, односно не штите у истој мери запослене и послодавце. Може се претпоставити да је један од кључних разлога за такво стање ствари недостатак одговарајућих истраживања у области економске анализе права и то што су постојећа правна решења формулисана на основу субјективног (и недовољно одређеног) критеријума правичности.

Након правноекономске анализе и примене критеријума ефикасности у овом раду, трећа и четврта постављена хипотеза се могу само условно потврдити. Наиме, признањем права на патентну заштиту проналазака у радном односу послодавцу, *et ceteris paribus*, увећавају се подстицаји за улагање у истраживање и развој, може да дође до оптималне алокације ресурса и убрзања темпа технолошког развоја, али само под условом да постоји адекватан институционални оквир. Исто важи и у случају када је запослени титулар права на патентну заштиту. Као што је објашњено, при примени екстремних решења (послодавац титулар права или запослени титулар права) јављају се значајни проблеми који могу да умање ефикасност обе стране. При томе, та решења немају флексибилност у примени (подједнако се примењују на различите категорије послодаваца и запослених проналазача) због чега исто решење може имати различите економске последице у различитим случајевима. У том смислу, може се закључити да све наведено (потврђивање, оспоравање и условно потврђивање почетних хипотеза у раду) упућује на предложено институционално решење, према коме би титулар права на патентну заштиту проналазака у радном односу требало да буде послодавац, под условом да *ex ante*, пре закључења уговора о раду, усвоји одговарајући интерни систем награђивања за запослене проналазаче. На тај начин је могуће створити подстицаје за релативно већу ефикасност послодаваца и проналазача, што би могло позитивно да утиче на даљи технолошки и економски развој.

## Списак литературе

### I Књиге

- Aristotel, *Politika*, (ур.) Gretić Goran, Branko Despot, Zvonko Posavec, Vera Čičin-Šain, (преводиалац) Ladan Tomislav, Sveučilišna naklada Liber, Zagreb, 1958;
- Aristotle, *Politics*, (преводиалац) Rackham Harris, Harvard University Press, 1932;
- Auerbach Jeffrey, Hoffenberg Peter, *Britain, the Empire, and the World at the Great Exhibition of 1851*, Routledge, 2016;
- Baudry Marc, Dumont Béatrice, *Patents: Prompting or Restricting Innovation?*, Wiley-ISTE, London, 2017;
- Boldrin Michele, David Levine, *Against Intellectual Monopoly*, Cambridge University Press, 2008;
- Bottomely Sean, *The British Patent System during the Industrial Revolution 1700–1852: From Privilege to Property*, Cambridge University Press, Cambridge 2014;
- Bouchoux Deborah, *Intellectual Property: The Law of Trademarks, Copyrights, Patents, and Trade Secrets*, Cengage Learning, New York, 2012;
- Bugbee Willis, *Genesis of American Patent and Copyright Law*, Public Affairs Press, Washington, 1967;
- Calabresi Guido, *The Future of Law and Economics: Essays in Reform and Recollection*, Yale University Press, London, 2016;
- Carlton W. Dennis, Perloff M. Jeffrey, *Modern Industrial Organization*, Pearson Education Internationa, New York, 2000;
- Cartwright Edward, *Behavioral Economics*, Routledge Advanced Texts in Economics and Finance, Routledge, Oxon, 2014;
- Frank Robert, Cartwright Edward, *Microeconomics and Behaviour*, McGraw-Hill Education, London, 2016;
- Frey Benedikt, *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*, Princeton University Press, Princeton, 2019;
- Fritz Machlup, *An Economic Review of the Patent System, Study of the Subcommittee on Patents, Trademarks and Copyrights of the Committee on Judiciary*, United States Senate, U.S. Government Printing Office, 1958;

- Hacon Richard, Jochen Pagenberg, *Concise European Patent Law*, Kluwer Law International, 2008;
- Jean-Jacques Laffont, David Martimort, *The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model*, Princeton University Press, Princeton, 2002.
- Johnson Phillip, Roughton Ashley, Cook Trevor, *Indian Reprint: The Modern Law of Patents*, Butterworths, London, Edinburgh, 2005;
- Kaplow Louis, Steven Shavell, *Fairness versus Welfare*, Harvard University Press, 2002.
- Karampatzos Antonios, *Private Law, Nudging and Behavioural Economic Analysis: The Mandated-Choice Model*, Routledge, New York, London, 2020, 3.
- Khan Zorina, *Inventing Ideas: Patents, Prizes, and the Knowledge Economy*, Oxford University Press, New York, 2020;
- Khan Zorina, *The Democratization of Invention: Patents and Copyright in American Development, 1790-1920*, Cambridge University Press, Cambridge, 2005;
- Laffont Jean-Jacques, David Martimort, *The Theory of Incentives: The Principal – Agent Model*, Princeton University Press, Princeton, 2002;
- Lam James, *Enterprise Risk Management: From Incentives to Controls*, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2014;
- Landes William, Richard A. Posner, *The Political Economy of Intellectual Property Law*, American Enterprise Institute Press, Washington, 2004;
- Lévêque François, Yann Ménière, *The Economics of Patents and Copyrights*, The Berkeley Electronic Press, Paris, 2004;
- Mankiw Gregory, *Principles of Economics*, Cengage, Boston, 2019;
- Matsumoto Akio, Szidarovszky Ferenc, *Game Theory and its Applications*, Springer, Berlin 2016;
- Menell Peter, Mark Lemley, Robert P. Merges, *Intellectual Property in the New Technological Age 2019: Vol I, Perspectives, Trade Secrets and Patents*, Clause 8 Publishing, 2019,;
- Mercurio Nicholas, Steven Medema, *Economics and Law: from Posner to Post-modernism*, Princeton University Press, Princeton, 1997;
- Merges Robert, *Justifying Intellectual Property*, Harvard University Press, Cambridge, 2011;
- Mgbeoji Ikechi, *Global Biopiracy: Patents, Plants, and Indigenous Knowledge*, UBC Press, Vancouver, Toronto, 2020;

- Milgrom Paul, John Roberts, *Economics, Organization and Management*, Prentice Hall, New Jersey, 1992;
- Myerson Roger, *Game Theory: Analysis of Conflict*, Harvard University Press, Cambridge, London, 1991;
- Noble David, *America by Design: Science, Technology, and the Rise of Corporate Capitalism*, Oxford University Press, New York, 1979;
- North C. Douglass, *Structure and Change in Economic History*, New York, Norton, 1981;
- Odaki Kazuhide, *The Right to Employee Inventions in Patent Law*, Hart Publishing, Oxford, London, 2018;
- Orrell David, *Behavioural Economics*, Icon Books, London, 2021;
- Pila Justine, Christopher Wadlow, *The Unitary EU Patent System*, Hart Publishing, Oxford, UK, 2015;
- Pirenne Henri, *Economic and Social History of Medieval Europe*, Routledge, London, New York, 1937;
- Plous Scott, *The Psychology of Judgment and Decision Making*, McGraw-Hill Series in Social Psychology, McGraw-Hill, New York, London, 1993;
- Ricketson Sam, *The Paris Convention for the Protection of Industrial Property*, Oxford, 2015.
- Roger Mark, Greenhalgh Christine, *Innovation, Intellectual Property and Economic Growth*, Princeton University Press, Oxford, 2010;
- Ruždjak Marijan, Šribar Peter, Zuber Marija, *Zakon o radu s komentarom*, Inženjerski biro, Zagreb, 1995;
- Shavell Steven, Louis Kaplow, „Economic Analysis of Law“, (eds.) Auerbach Alan, Martin Feldstein, *Handbook of Public Economics Vol. 3*, Elsevier, 2002;
- Shears Jonathon, *The Great Exhibition, 1851: A Sourcebook*, Manchester University Press, 2017;
- Sunstein Cass, Lucia A. Reisch, *Trusting Nudges: Toward A Bill of Rights for Nudging*, Routledge, New York, London, 2019;
- Thaler Richard, Cass Sunstein, *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*, Penguin Books, New York, London, 2009;
- Toshiko Takenaka, *Patent Law and Theory: A Handbook of Contemporary Research*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, 2009;

- Trimborn Michael, *Employees' Inventions in Germany: A Handbook for International Businesses*, Kluwer Law International, Munich, 2009;
- Varian R. Hal, *Intermediate Microeconomics: A Modern Approach*, Norton, New York, London, 2014;
- Watkins J. William, *Patent Trolls: Predatory Litigation and the Smothering of Innovation*, The Independent Institute, Oakland CA, 2013;
- Weigel Wolfgang, *Economics of the Law*, Routledge, 2008;
- Yahong Li, *Patents and Innovation in Mainland China and Hong Kong: Two Systems in one Country Compared*, Cambridge University Press, Cambridge, 2017;
- Yew-Kwang NG, *Markets and Morals: Justifying Kidney Sales and Legalizing Prostitution*, Cambridge University Press, Cambridge, 2019;
- Zamir Eyal, Teichman Doron, *Behavioral Law and Economics*, Oxford University Press, 2018;
- Беговић Борис, Александра Јовановић, Бранко Радуловић, *Увод у економску анализу права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019;
- Беговић Борис, Мирољуб Лабус, Александра Јовановић, *Економија за правнике*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019;
- Јањић Миодраг, *Правни режим проналазака створених у радном односу*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету Универзитета у Београду 28. јуна 1965. године;
- Јовановић Александра, *Теоријске основе економске анализе права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2008;
- Лукић Д.Радомир, *Методологија права*, Научна књига, Београд, 1979;
- Марковић Слободан, Душан Поповић, *Право интелектуалне својине*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2018;
- Марковић Слободан, *Патентно право*, Номос, Београд, 1997;
- Марковић Слободан, *Право интелектуалне својине и информационо друштво*, Службени гласник, Београд, 2014;
- Поповић Душан, *Искључива права интелектуалне својине и слободна конкуренција*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012;
- Стојановић Божо, *Теорија игара: елементи и примена*, Службени гласник, Београд, 2005;
- Фишер Сандра, *Патент као субјективно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2007.



- Шамић Михат, *Како настаје научно дјело: Увод у методологију и технику научноистраживачког рада - општи приступ*, Свјетлост, Сарајево, 1980;

## II Чланци, прилози у зборницима, студије и извори са интернета

- Adams N. John, „History of the Patent System“, (ed.) Toshiko Takenaka, *Patent Law and Theory: A Handbook of Contemporary Research*, Edward Elgar Pub, Cheltenham, UK, 2009;
- Akerlof George, „The Market for ‘Lemons’: Quality Uncertainty and the Market Mechanism“, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84, No. 1, 1970.
- Andreas Grosche, „Software Patents – Boon or Bane for Europe?“, *International Journal of Law and Information Technology*, Vol. 14, No. 3, 2006;
- Barrère Christian, „Creativity“, *Encyclopedia of Law and Economics*, (eds.) Alain Marciano, Giovanni Battista Ramello, Springer, 2019.
- Bartow Ann, „Inventors of the World, Unite! A Call for Collective Action by Employee-Inventors“, *Santa Clara Law Review*, Vol. 37, 1997;
- Bengt Holmstrom, Paul Milgrom, „The Firm as an Incentive System“, *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 4, 1994.
- Bogsh Arpad, „The First Hundred Years of the Paris Convention for the Protection of Industrial Property“, *Industrial Property*, July/August, 1983;
- Botoy Elangi Ituku, „From the Paris Convention to the Trips Agreement: A One-Hundred-and-Twelve-Year Transitional Period for the Industrialized Countries“, *The Journal of World Intellectual Property*, Vol. 7, No. 1, 2004;
- Bousfield Ivan, „Guide to the Deposit of Microorganisms under the Budapest Treaty“, *World Intellectual Property Organization*, Geneva, 2016;
- Calabresi Guido, Douglas Melamed, „Property Rules, Liability Rules and Inalienability: One View of the Cathedral“, *Harvard Law Review*, Vol. 85, No. 6, 1972;
- Cherenksy Steven, „A Penny for Their Thoughts: Employee-Inventors, Pre-invention Assignment Agreements, Property and Personhood“, *California Law Review*, Vol. 81, 1993;
- Choe Hochull, Duk Hee Lee, „The Structure and Change of the Research Collaboration Network in Korea (2000–2011): Network Analysis of Joint Patents“, *Scienometrics*, Springer Online Publishing, 2017;

- Choe Hochull, Lee Duk Hee, „The Structure and Change of the Research Collaboration Network in Korea (2000–2011): Network Analysis of Joint Patents“, *Scientometrics*, 111/2, 2017;
- Cohen Wesley, Richard Nelson, John Walsh, „Protecting their Intellectual Assets: Appropriability Conditions and why U.S. Manufacturing Firms Patent (or Not)“, *NBER Working Paper*, No. 7552, 2000,
- Crouch Dennis, „Continued Growth in the Number of Inventors per Patent“, *Patentlyo*, 11.03.2021, доступно на <https://patentlyo.com/patent/2021/03/continued-growth-inventors.html>, 12.04.2021.
- Crouch Dennis, „Inventors per Patent Application“, *Patentlyo*, 08.11.2019, доступно на <https://patentlyo.com/patent/2019/11/inventors-patent-application.html>, 12.04.2021
- Declercq Francis, Didier Intes, „Employee Inventions in France“, *les Nouvelles - Journal of the Licensing Executives Society*, Volume LII, No. 3, 2017;
- Draft Regulation on Employee Invention and Innovative Workers Protection in China, Current Legal Framework of Employee Inventions, China Institute of Industrial Relations, 2014, доступно на: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2017/003-03.pdf>, 10.08.2020.
- Driesen David, Robin Paul Malloy, „Critiques of Law and Economics“, (ed.) Parisi Francesco, *The Oxford Handbook of Law and Economics, Volume 1: Methodology and Foundations*, Oxford University Press, New York, 2017;
- DuCharme, M. Wesley, „Response Bias Explanation of Conservative Human Inference“, *Journal of Experimental Psychology*, 85(1), 1970;
- Edwin Hettinger, „Justifying Intellectual Property“, *Philosophy & Public Affairs*, Vol. 18, No. 1, 1989;
- Eugene, „The Patent Cooperation Treaty: Effects on Domestic and Foreign Patent Practice“, *The International Lawyer*, Vol. 13, No. 1, 1979;
- Fisk Catherine, “Removing the „Fuel of Interest“ from the „Fire of Genius“: Law and the Employee-Inventor, 1830-1930”, *University of Chicago Law Review*, Vol. 65, No. 4, 1998;
- Frank Prager, “Proposals for the Patent Act of 1790”, *Journal of the Patent and Trademark Office Society*, Vol. 36, No. 3, 1954;
- Galvez-Behar Gabriel, „The 1883 Paris Convention and the Impossible Unification of Industrial Property“, (yp.) Gooday Graeme, Steven Wilf, *Patent Cultures Diversity and*

*Harmonization in Historical Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2020;

- Giannino Michele, „Italy: The Exercise of the Employer's Statutory Right of First Refusal on the Inventions of the Employee“, *Journal of Intellectual Property Law & Practice*, Vol. 10, Issue 2, 2015;
- Gilbert Richard, Carl Shapiro „Optimal Patent Length and Breadth“, *The RAND Journal of Economics*, Vol. 21, No. 1, 1990;
- Giummo Jesse, „German Employee Inventors' Compensation Records: A Window into the Returns to Patented Inventions“, *Research Policy*, Vol. 39, Issue 7, 2010;
- Goetz Charles, Robert Scott, “Liquidated Damages Penalties and the Just Compensation Principle: Some Notes on an Enforcement Model of Efficient Breach”, *Columbia Law Review*, Vol.77:554, 1977;
- Gompel van Stef, „Patent Abolition: A Real-Life Historical Case Study“, *American University International Law Review*, Vol. 34, Iss. 4, 2019;
- Gooday Graeme, Steven Wilf, „Diversity versus Harmonization in Patent History: An Overview“, (eds.) Gooday Graeme, Steven Wilf, *Patent Cultures Diversity and Harmonization in Historical Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2020;
- Graham Stuart, Alan Marco, Amanda Myers, „Patent Transactions in the Marketplace: Lessons from the USPTO Patent Assignment Dataset“, *Journal of Economics and Management Strategy*, Vol. 27, Issue 3, 2018;
- Gunn Wilson, „The History of Patents“, доступно на: [https://www.wilsongunn.com/history/history patents .html](https://www.wilsongunn.com/history/history%20patents.html), 20.08.2020;
- Hall Karl, „The Struggle over “the Social Function of Intellectual Work in the Economy of Nations”: Engineers, Patent Law, and Enterprise Inventions in Germany and their European Significance“, (eds.) Gooday Graeme, Steven Wilf, *Patent Cultures Diversity and Harmonization in Historical Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2020;
- Haselton MG, Nettle D, Andrews PW, „The Evolution of Cognitive Bias“, in Buss DM (ed.), *The Handbook of Evolutionary Psychology*, John Wiley & Sons Inc, Hoboken, New York, 2005.
- Hershovitz Marc, “Unhitching the Trailer Clause: The Rights of Inventive Employees and Their Employers”, *Journal of Intellectual Property Law*, Vol. 3, No. 1, 1995;

- Hsu Shu-Lu, Yar-Fen Huang, „An Integrated Inventory Model with Controllable Lead Time and Distribution-Free Demand“, *Applied Stochastic Models in Business and Industry*, Vol. 26, No. 1, 2010;
- Jolls Christine, Sunstein Cass, Thaler Richard, „A Behavioral Approach to Law and Economics“, *Stanford Law Review*; 50(1), 1998;
- Jonas De keersmaecker, Arne Roets, Gordon Pennycook, David G. Rand, „Is the Illusory Truth Effect Robust to Individual Differences in Cognitive Ability, Need for Cognitive Closure, and Cognitive Style?“, *SSRN Electronic Journal*, 2018,
- Jongwook Kim, Joseph T. Mahoney, “Property Rights Theory, Transaction Costs Theory, and Agency Theory: An Organizational Economics Approach to Strategic Management”, *Managerial and Decision Economics*, 26/2005.
- Jürgen Meier, Thure Schubert, Hans-Rainer Jaenich, „Employees’ Invention Remuneration—Money (f)or Nothing?“, *Vossius and Partner*, Minhen, 2004;
- Karbowski Adam, Jacek Prokop „Patent Hold-up and Royalty Stacking: The Case of Multiple Downstream Firms“, *Procedia Economics and Finance*, Vol. 24 (2015).
- Kenichi Kumagai (collaborator), „History of Japanese Industrial Property System“, *Japan Patent Office*, Tokio, 2005;
- Kirk Teska, „Hired to Invent Invention?“, *IEEE Spectrum*, 45(2), 2008;
- Klerman Daniel, „Economics of Legal History“, (ed.) Francesco Parisi, *The Oxford Handbook of Law and Economics, Volume 3: Public Law and Legal Institutions*, Oxford University Press, New York, 2017;
- Klitzke, Ramon, „Historical Background of the English Patent Law“, *Journal of the Patent Office Society*, Patent and Trademark Office, 41 (9), 1959;
- Kostylo Joanna, „From Gunpowder to Printin: Common Origine of Copyright and Patent“, (eds.) Deazley Ronan, Kretschmer Martin, Bently Lionel објављено, *Privilege and Property: Essays on the History of Copyright*, Open Book Publishers, Cambridge, 2010
- Kuegler Alice, „The Responsiveness of Inventing: Evidence from a Patent Fee Reform“, *University College London*, Working Paper, 2020;
- Kyeyoung Lee, „Samsung Must Pay Employee for Unused Inventions, Korea Supreme Court Says“, *Bloomberg Law*, доступно на: <https://news.bloomberglaw.com/ip-law/samsung-must-pay-employee-for-unused-inventions-korea-supreme-court-says>, 25.08.2020;

- Lacey Ryan, „Amendments to the Patents Rules 2007“, *D Young and Co*, IP Cases & Articles, ДОСТУПНО НА:  
<https://www.dyoung.com/en/knowledgebank/articles/patents-rules>, 30.03.2021;
- Lee, Kyung-Ho, Kim, Hwa-Rye, „Study on the Legal System Alignment of Invention Promotion Act and Its Relationship with the Framework Act on Intellectual Property“, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 17, No. 8, 2016;
- Machlup Fritz, Edith Penrose, „The Patent Controversy in the 19th Century“, *The Journal of Economic History*, Vol. X (1950);
- Magid Manninga Julie, „Employee-created Health Care Innovation at a Crossroads“, (eds.) Oswald J.Lynda, Marisa Anne Pagnattaro, *Managing the Legal Nexus Between Intellectual Property and Employees: Domestic and Global Context*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK, Northampton US, 2015;
- Marg Krishnan, „Employer v. Employee Inventions: IPR Issues in R&D Organizations“, *Journal of Intellectual Property Rights*, Vol 5., No.1, 2000;
- Markovits Daniel, Alan Schwart, „(In) Efficient Breach of Contract“, (ed.) Parisi, Francesco, *Oxford Handbook of Law and Economics*, Oxford University Press, 2017;
- Matanovac Vučković Romana, Ivana Kunda, „Materijalnopravno i kolizijskopravno uređenje intelektualnog vlasništva nastalog u radnom odnosu“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Rijeci*, Vol. 32, No. 1, 2011;
- McCaffrey Tony, „Innovation Relies on the Obscure: A Key to Overcoming the Classic Problem of Functional Fixedness“, *Psychological Science*, No. 3, Vol. 23, 2012.
- Merges Robert, „Intellectual Property Rights and Bargaining Breakdown: The Case of Blocking“, *Tennessee Law Review*, Vol. 75, No. 1, 1994;
- Merges Robert, „The Law and Economics of Employee Inventions“, *Harvard Journal of Law & Technology*, Volume 13, 1999;
- Michele Boldrin, David Levine, „The Case Against Patents“, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 27, No. 1, 2013;
- Michelle Chen, „Patents Against People: How Drug Companies Price Patients out of Survival“, *Dissent*, Vol. 60, No. 4, 2013;
- Minoru Takeda, „The Background Information on Historical Changes of the Provision for Employee Inventions“, *Japan Patent Office Report*, Tokio, 2014;
- Miyamoto Tomoko, „International Treaties and Patent Law Harmonization“, (ed.) Toshiko Takenaka, *Research Handbook on Patent Law and Theory: Second Edition*, Edward Edgard Publishing, Cheltenham, UK, 2019;

- Mojašević Aleksandar, „Behavioral Law and Economics: Multidisciplinarity in action“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, Br. 84, Vol. LVIII, 2019.
- Naohisa Akashi, Manabu Hirata, “Revisions Made to the Japan Patent Law Relating to Employee Invention System, *Seiwa Patent & Law*, 2016;
- Neumeyer Frederick, „Employees Right in Their Inventions: A Comparison of National Laws“, *Journal of the Patent Office Society*, Vol. 44, 1962;
- Nicholas Tom „The Role of Independent Invention in U.S. Technological Development, 1880–1930“, *The Journal of Economic History*, Vol. 70, No. 1, 2010;
- Nicolai R. Thomas, „The European Patent Convention: A Theoretical and Practical Look at International Legislation“, *The International Lawyer*, Vol. 5, No. 1, 1971;
- Nuvolari Alessandro, Michelangelo Vastao, „The Italian Patent System during the Long: Nineteenth Century: From Privileges to Property Rights in a Latecomer Industrializing Country“, (eds.) Gooday Graeme, Steven Wilf, *Patent Cultures Diversity and Harmonization in Historical Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2020;
- O’Connor Sean, „Hired to Invent vs. Work Made for Hire: Resolving the Inconsistency Among Rights of Corporate Personhood, Authorship, and Inventorship“, *Seattle University Law Review*, Vol. 35:1227, 2012;
- Oddi Samuel, „Beyond Obviousness: Invention Protection in the Twenty-First Century“, *American University Law Review*, Vol. 38, 97/1989;
- Paris Fabienne, „Patent – Law on Employees inventions in Europe“, *Expert Guide – Intellectual Property*, online edition, 2016;
- Pasquale J. Federico, „Operation of the Patent Act of 1790“, *Journal of the Patent and Trademark Office Society*, Vol. 85, No. 3, 2003;
- Petersen-Padberg Anja, Markus Georg Müller, „Reform of the German Act on Employees’ Inventions as of 1 October 2009: Companies’ Rights to Inventions Have Been Expanded“, *Hoffman-Eitle Newsletter*, No. 5, 2009;
- Pierce Jennifer, „Employee Inventions in the United Kingdom“, *les Nouvelles - Journal of the Licensing Executives Society*, Vol. 52, No. 3, 2017;
- Pila Justine, „Sewing the Fly Buttons on the Statute: Employee Inventions and the Employment Context“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 32, No. 2, 2012;
- Pila, Justine, „The Common Law Invention in its Original Form“, *SSRN Electronic Journal*, 2001;

- Posner A. Richard, „The Economic Approach to Law“, *Texas Law Review*, Vol. 53:757, 1975;
- Prager Frank, „History of Intellectual Property from 1545 to 1787“, *Journal of the Patent Office Society*, Vol. 26 (11), 1944.
- Priya Raghbir, Srivastava Joydeep, „The Denomination Effect“, *Journal of Consumer Research*, Vol. 36, No.4, 2009.
- Promoting innovation through patents: Green Paper on the Community patent and the patent system in Europe, *European Commission*, 1997;
- Promoting innovation through patents: The Follow-Up to the Green Paper on the Community patent and the patent system in Europe, *European Commission*, 1999;
- Rebonato Riccardo, „A Critical Assessment of Libertarian Paternalism“, *Journal of Consumer Policy*, vol. 37, No. 3, 2014.
- Riley Ron, „Inventors Deserve Their Fair Share“, *Machine Design*, Vol. 66, 1994;
- Robert Merges, „Contracting into Liability Rules: Intellectual Property Rights and Collective Rights Organizations“, *California Law Review*, Vol. 84, No. 5, 1996.
- Robinson Eric, „James Watt and the Law of Patents“, *Technology and Culture*, Vol. 13, No. 2, 1972;
- Rodriguez Victor, „Constructing a Unitary Title Regime for the European Patent System“, *Journal of Intellectual Property Law and Practice*, Vol. 6, No. 8, 2011;
- Romer Paul, „Endogenous Technological Change“, *Journal of political Economy*, 98 (5, Part2), S71–S102, 1990;
- Schlag Pierre, „Nudge, Choice Architecture, and Libertarian Paternalism“, *Michigan Law Review*, Vol. 108, 2010;
- Schmitz W. Patrick „The Hold-Up Problem and Incomplete Contracts: A Survey of Recent Topics in Contract Theory“, *Bulletin of Economic Research*, Vol. 53, No. 1, 2001.
- Schumpeter, Joseph, „The Creative Response in Economic History“, *The Journal of Economic History*, 1947;
- Scotchmer Suzanne, „Standing on the Shoulders of Giants: Cumulative Research and the Patent Law“, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, No. 1, 1991;
- Singleton Jeffrey, „Convention on the Grant of European Patents (European Patent Convention) and Convention for the European Patent for the Common Market (Community Patent Convention)“, *The International Lawyer*, Vol. 13, No. 1, 1979;

- Stim Richard, „Understanding Pre-Invention Assignment Agreement Required by Your Employer“, *Nolo Legal Encyclopedia*, 2020, доступно на: <https://www.nolo.com>, 28.12.2020;
- Stipp David, „Lab Legacy: Inventors Are Seeking Bigger Share of Gains from Their Successes“, *Wall Street Journal*, sept. 9, 1982, 22.
- The 18th century, *The United Kingdom Intellectual Property Office*, доступно на: <https://web.archive.org/web/20140422075818/http://www.ipo.gov.uk/types/patent/p-about/p-what-is/p-history/p-history-18century.htm>, 20.08.2020.
- The Geography of Innovation: Local Hotspots, Global Networks, World Intellectual Property Report 2019, World Intellectual Property Organisation, 2019;
- The U.S. Patent System Celebrates 212 Years, *United States Patent and Trademark Office*, доступно на: <https://www.uspto.gov/about-us/news-updates/us-patent-system-celebrates-212-years>, 04.05.2020.
- Toshiyuki Kono (yp.), *Intellectual Property and Private International Law: Comparative Perspectives*, Hart Publishing, 2012;
- Turner John, „Input Complementarity, Patent Trolls and Unproductive Entrepreneurship“, *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 56, No 1, 2018;
- Tversky Amos, Daniel Kahneman, „Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases“, *Science*, Vol. 185, No. 4157, 1974;
- Tversky, Daniel Kahneman, „The Framing of Decisions and the Psychology of Choice“, *Science*, Issue 4481, Vol. 211, 1981.
- Vai Io Lo, „Employee Inventions and Works for Hire in Japan: A Comparative Study Against the US, Chinese, and German Systems“, *Pace International Law Review*, Vol. 17, Issue 22, 2005;
- Wadlow Christopher, „Strasbourg, the Forgotten Patent Convention, and the Origins of the European Patents Jurisdiction“, *International Review of Intellectual Property and Competition Law*, Vol. 41, No. 2, 2010;
- Waldron Jeremy, „Enough and as Good Left for Others“, *The Philosophical Quarterly*, Vol. 29, No. 117, 1979;
- Ward Edwards, „Conservatism in human information processing“, (ed.) Kleinmuntz B. *Formal Representation of Human Judgment*, Wiley, New York, 2013;
- Wolk Sanna, „Remuneration of Employee Inventors - Is There a Common European Ground? A Comparison of National Laws on Compensation of Inventors in Germany,



- France, Spain, Sweden and the United Kingdom“, *International Review of Intellectual Property and Competition Law*, Vol. 42, 3/2011;
- Wundisch, Sebastian, „Employee-inventors compensation in Germany—burden or incentive?“, *les Nouvelles - Journal of the Licensing Executives Society*, Vol. LII, No. 3, 2017;
  - Wyndham Hulme, „The History of the Patent System under the Prerogative and at Common Law“, *Law Quarterly Review*, Vol. 46, 1896;
  - Xia Yu, Matthew Murphy, „Employee Inventor Rights Under the New Chinese Patent Regulations“, MMLC Grup China; доступно на: <https://www.hg.org/legal-articles/employee-inventor-rights-under-the-new-chinese-patent-regulations-19498>, 11.08.2020.
  - Xiang Li, Dai Lingli, Ouyang Shiwen, Zhu Ning „A Comparative Analysis of the Inventive Step Standard in the EPO, SIPO and USPTO“, *Journal of Intellectual Property Law & Practice*, vol. 8, issue 7, 2013;
  - Yang Celeste, „Crown Use and Government Use“, (eds.) Reto Hilty, Kung-Chung Liu, *Compulsory Licensing: Practical Experiences and Ways Forward*, Springer-Verlag, Berlin, 2015;
  - Yanisky-Ravid Shlomit, „“For a Mess of Pottage”: Incentivizing Creative Employees Toward Improved Competitiveness“, *Cornell University HR School*, 2013;
  - Yi-chong Xu, „Last chance? Multilateralism, TRIPS and developing countries“, (ур.) Malbon Justin, Charles Lawson, *Interpreting and Implementing the Trips Agreement: Is It Fair?*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 2008,
  - Вујичић Новак, „Пакет измена закона из области права интелектуалне својине од септембра 2019. године: критички поглед“, *Бранич*, 3-4/2019;
  - Илић Никола, „The Employees’ Right to Patent Protection in Industrial Society in Europe“, (eds.) Walega Judyata, Zwolski Artur, *Monuments of Law over the Centuries*, Jagelonian University, Krakow, 2016.
  - Илић Никола, „Заштита интелектуалне својине на основу међународних инвестиционих споразума“, (ур.) Вујовић Огњен, *Универзално и особено у праву*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2018;
  - Ковачевић-Перић Слободанка, Гордана Дамјановић, „Проналасци и ауторска дела створена у радном односу“, *Радно и социјално право - часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, бр. 2/2018;

- Марковић Слободан, „Неки аспекти регулисања права на проналазак створен у радном односу“, *Право и привреда*, бр. 5-8/1997;
- Миладиновић Зоран, „Правни режим интелектуалних добара створених у радном односу“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2012;
- Радуловић Бранко, „Reassessing the Costs of Patents“, објављено у (ур.) Васић Радмила, Ивана Крстић, *Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2006;

### III Прописи

- Париска конвенција за заштиту индустријске својине од 20. марта 1883. године (енг. *Paris Convention for the Protection of Industrial Property*), доступно на: [https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/treaties/en/paris/trt\\_paris\\_001en.pdf](https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/treaties/en/paris/trt_paris_001en.pdf), 07.04.2021;
- Уговор о сарадњи у области патента од 19. јуна 1970. године (енг. *Patent Cooperation Treaty*), доступно на: <https://www.wipo.int/treaties/en/registration/pct/>, 07.04.2021;
- Конвенција о издавању европских патената, од 5. октобра 1973. године (енг. *Convention on the Grant of European Patents; European Patent Convention*), доступно на: <https://www.epo.org/lawpractice/legaltexts/html/epc/2020/e/ma1.html>, 07.04.2021;
- Конвенција о европском патенту заједничког тржишта од 15. децембра 1975. године (енг. *Convention for the European Patent for the Common Market*), доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A41975A3490>, 07.04.2021;
- Будимпештански споразум о међународном признању депоновања микроорганизама за потребе патентирања од 28. априла 1977. године (енг. *The Budapest Treaty on the International Recognition of the Deposit of Microorganisms for the Purposes of Patent Procedure*), доступно на: <https://www.wipo.int/treaties/en/registration/budapest/>, 07.04.2021;
- Стразбуршки споразум о међународној патентној класификацији, од 24. марта 1971. године (енг. *The Strasbourg Agreement Concerning the International Patent Classification*), доступно на: <https://www.wipo.int/treaties/en/classification/strasbourg/>, 07.04.2021;

- Споразум о трговинским аспектима права интелектуалне својине, на снази од 1. јануара 1995. године (енг. *The Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights* ), доступно на: [https://www.wto.org/english/docs\\_e/legal\\_e/27-trips.pdf](https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/27-trips.pdf), 07.04.2021;
- Регулатива ЕУ о спровођењу ближе сарадње у области стварања унитарне патентне заштите (енг. *Regulation (EU) No 1257/2012 of the European Parliament and of the Council of 17 December 2012 implementing enhanced cooperation in the area of the creation of unitary patent protection*), доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32012R1257>, 07.04.2021;
- Закон о патентима САД (енг. *United States Code Title 35 - Patents*), доступно на: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/us/us176en.pdf>, 07.04.2021;
- Закона о патентима Јапана (ЗПЈ) (енг. *Patent Act - Act No. 121 of 1959*), доступно на: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/jp/jp206en.pdf>, 07.04.2021;
- Закона о промоцији проналазака Јужне Кореје (енг. *Invention Promotion Act*), доступно на: [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/lawView.do?hseq=42775&lang=ENG](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=42775&lang=ENG), 07.04.2021;
- Закон о патентима Немачке ( енг. *Patent Act*), доступан на: <https://wipolex.wipo.int/en/legislation/details/6128>, 07.04.2021;
- Закон о проналасцима запослених Немачке (енг. *Act on Employees' Inventions*), доступно на: <https://wipolex.wipo.int/en/legislation/details/1004>, 07.04.2021;
- Законик о интелектуалној својини Француске (енг. *Intellectual Property Code* ), доступно на: <https://wipolex.wipo.int/en/legislation/details/5563>, 07.04.2021;
- Закон о раду Хрватске (енг. *Croatian Labour Law Act* ), доступно на: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>, 07.04.2021;
- Закон о патенту Хрватске (енг. *Croatian Patent Act*), доступно на: <https://www.zakon.hr/z/121/Zakon-o-patentu>, 07.04.2021;
- Закон о патентима Србије (енг. *Serbian Patent Act*), доступно на: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_patentima.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_patentima.html), 07.04.2021;
- Закон о патентима Кине (енг. *Patent Law of the People's Republic of China*), доступно на: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/cn/cn006en.pdf>, 07.04.2021;
- Законик о индустријској својини Италије (енг. *Italian Code of Industrial Property*), доступно на: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/it/it204en.pdf>, 07.04.2021;

- Закон о патентима Уједињеног Краљевства (енг. *Patent Act*), доступно на: <https://www.dyoung.com/en/knowledgebank/articles/patents-rules>, 07.04.2021;
- Законом о ауторском праву, дизајну и патентима (енг. *Copyright, Designs and Patents Act*) доступно на: <https://wipolex.wipo.int/en/legislation/details/14693>, 07-04.2021.

#### IV Табеле и графикони

##### 1) Списак табела:

<b>Табела 1 -</b>	Заштита проналазака из радног односа у НР Кини (стр. 70);
<b>Табела 2 -</b>	Заштита проналазака из радног односа у САД (стр. 74);
<b>Табела 3 -</b>	Заштита проналазака из радног односа у Јапану (стр. 76);
<b>Табела 4 -</b>	Заштита проналазака из радног односа у Јужној Кореји (стр. 80);
<b>Табела 5 -</b>	Законска заштита проналазака из радног односа УК (стр. 83);
<b>Табела 6 -</b>	Законска заштита проналазака из радног односа у Немачкој (стр. 86);
<b>Табела 7 -</b>	Законска заштита проналазака из радног односа у Француској (стр. 89);
<b>Табела 8 -</b>	Законска заштита проналазака из радног односа у Италији (стр. 92);
<b>Табела 9 -</b>	Законска заштита проналазака из радног односа у Хрватској (стр. 94);
<b>Табела 10 -</b>	Законска заштита проналазака из радног односа у Србији (стр. 99);
<b>Табела 11 -</b>	Законска заштита проналазака у упоредном праву (стр. 103);
<b>Табела 12 -</b>	Приватна и јавна добра (стр. 124);
<b>Табела 13 -</b>	Различите категорије послодаваца и запослених проналазача и начелни однос према диспозитивним законским нормама (стр. 151).

2) Списак графикана:

<b>Графикон 1 -</b>	Број патентних пријава у свету од 2005. до 2020. године (стр. 16);
<b>Графикон 2 -</b>	Број поднетих патентних пријава у пет највећих патентних организација у свету (стр. 17);
<b>Графикон 3 -</b>	Број регистрованих патената у Србији од 2008. до 2019. године (стр. 18);
<b>Графикон 4 -</b>	Улагања у истраживање и развој у односу на БДП (стр. 19);
<b>Графикон 5 -</b>	Регистровани патенти у УК од 1790. до 1890. године (стр. 45);
<b>Графикон 6 -</b>	Графикон 6 – патентна заштита проналазака у радном односу и промет права (стр. 109);
<b>Графикон 7 -</b>	максимизација профита монополисте (стр. 126);
<b>Графикон 8 -</b>	право на патентну заштиту и очекивана вредност улагања за послодавца (стр. 134);
<b>Графикон 9 -</b>	трендови подношења патентних пријава у Јапану и Кини (стр. 136);
<b>Графикон 10 -</b>	очекивана вредност истраживања и развоја и право запосленог на награду и накнаду (стр. 138);
<b>Графикон 11 -</b>	потенцијал за опортунистичко понашање запосленог проналазака и трансакциони трошкови (стр. 145);
<b>Графикон 12 -</b>	Користи од алокације ризика на основу интерног система награђивања код послодавца (стр. 156);
<b>Графикон 13 -</b>	Матрица секвенцијалне игре у екстензивном облику у случају када је запослени проналазач титулар права (стр. 178);
<b>Графикон 14 -</b>	Матрица секвенцијалне игре у екстензивном облику у случају када је послодавац условни титулар права (стр. 181);
<b>Графикон 15 -</b>	стопа раста поднетих патентних пријава у свету до 2005. до 2020. године (стр. 206);
<b>Графикон 16 -</b>	број признатих патената у свету до 2005. до 2020. године (стр. 207);
<b>Графикон 17 -</b>	стопа раста признатих патената у свету до 2005. до 2020. године (стр. 207);
<b>Графикон 18 -</b>	број патентних пријава по пореклу подносиоца у 2019. годину (стр. 208);

**Графикон 19** - Процент поднетих пријава по регионима у 2009. и 2019. години (стр. 208);

**Графикон 20** - Број поднетих патентних пријава у 2019. години и порекло подносиоца пријаве у пет одабраних патентних система (стр. 209);

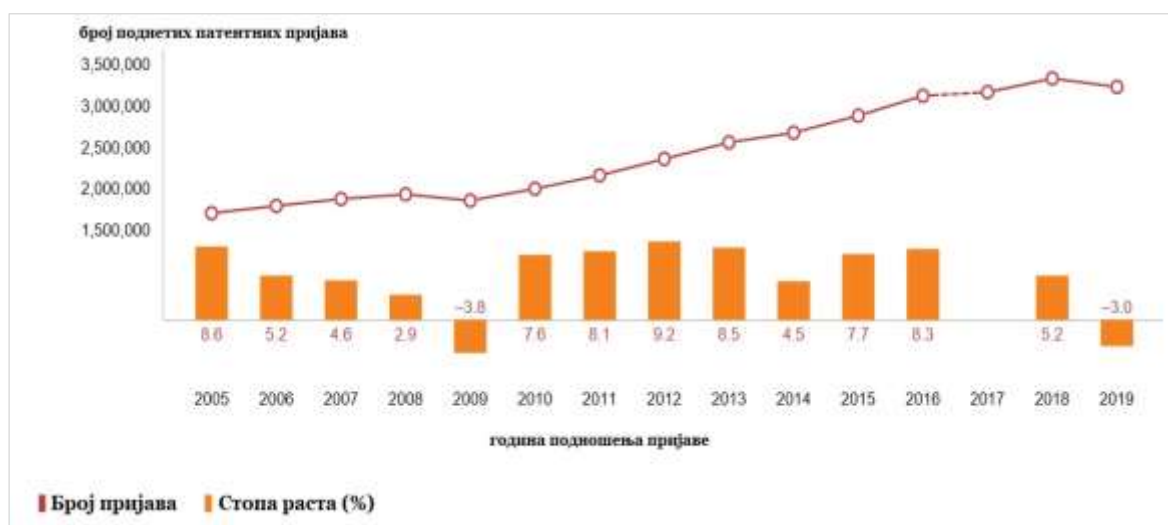
**Графикон 21** - Просечан број проналазача у објављеним патентним пријавама у САД у периоду од 2013. до 2021. године (стр. 210);

**Графикон 22** - Просечан број проналазача у објављеним патентним пријавама у САД у периоду од 2013. до 2021. године (стр. 211).

## Прилози уз докторски рад

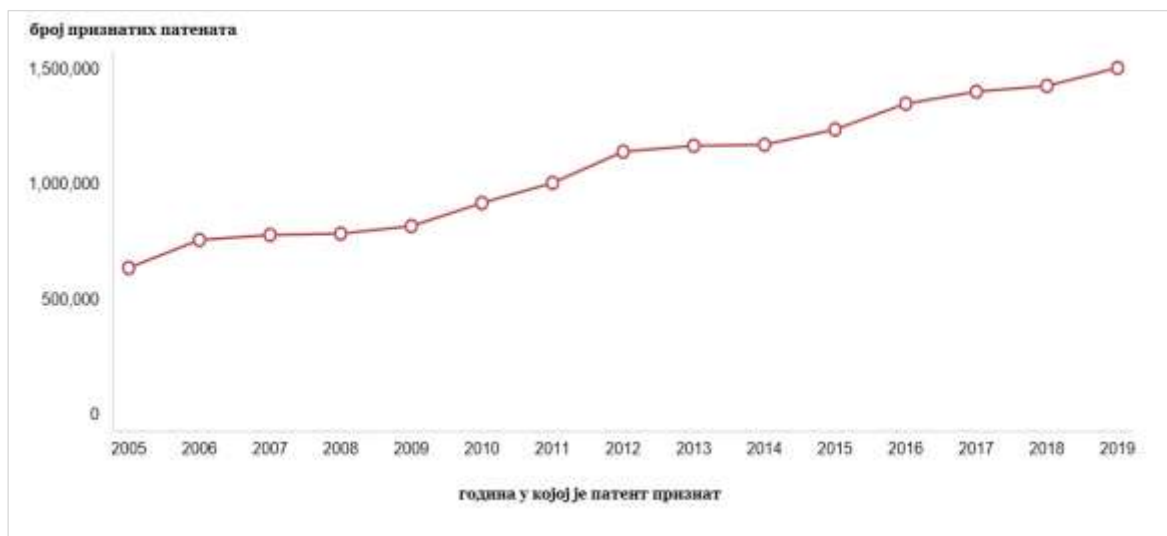
### Прилог 1 – Пријаве и признати патенти

**Графикон 15 – стопа раста поднетих патентних пријава у свету од 2005. до 2020. године**



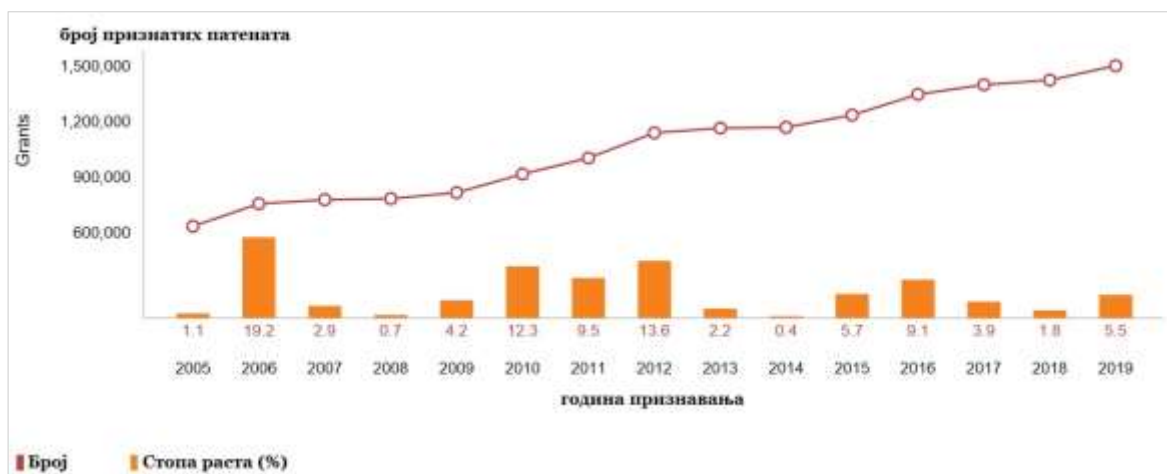
Извор: World Intellectual Property Indicators,  
World Intellectual Property Organization, 2020.

**Графикон 16 – број признатих патената у свету од 2005. до 2020. године**



Извор: World Intellectual Property Indicators, World Intellectual Property Organization, 2020.

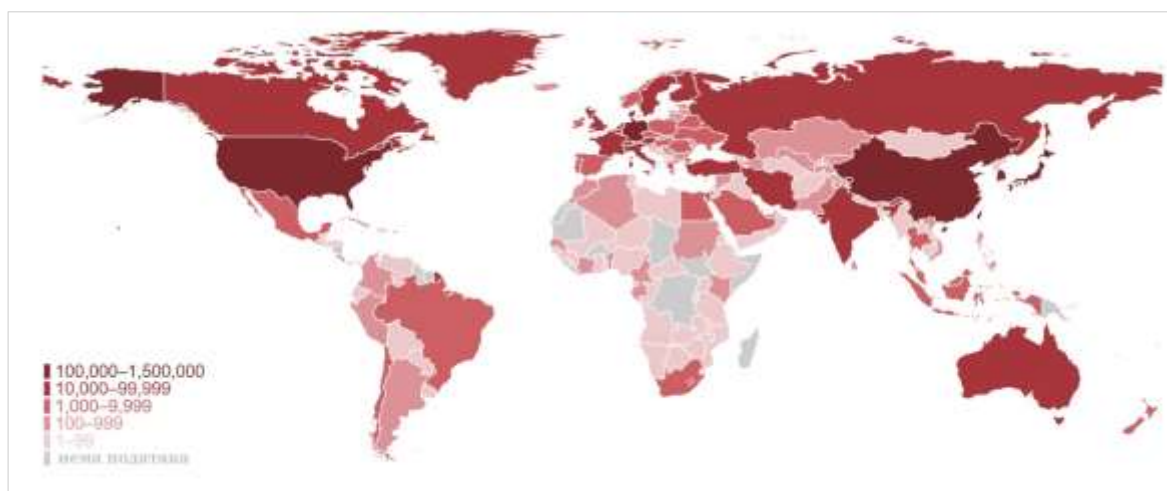
**Графикон 17 – стопа раста признатих патената у свету од 2005. до 2020. године**



Извор: World Intellectual Property Indicators, World Intellectual Property Organization, 2020.

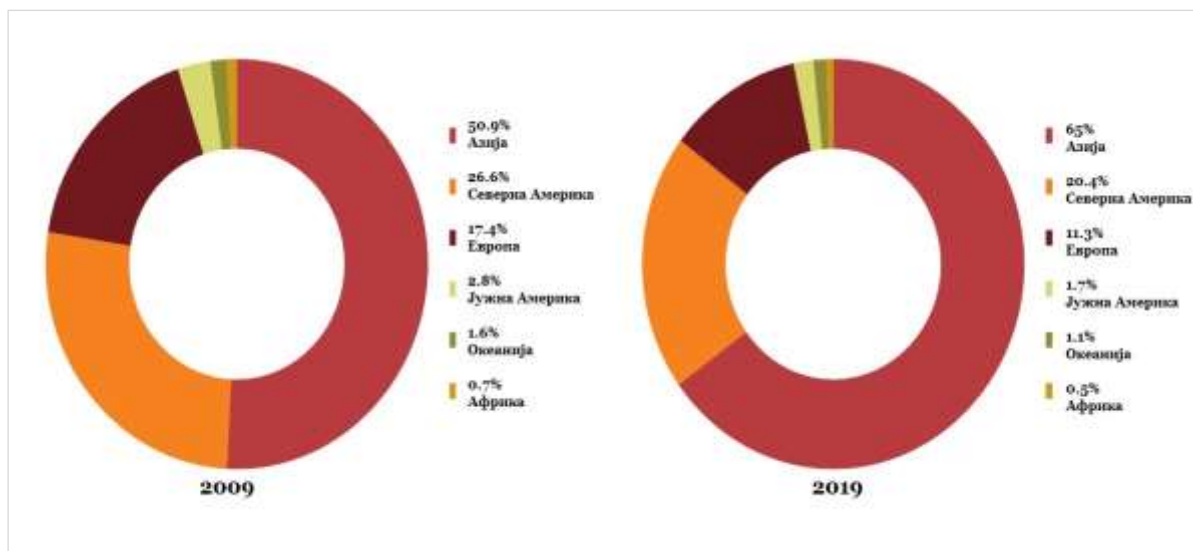
## Прилог 2 – Порекло патентних пријава

Графикон 18 – број патентних пријава по пореклу подносиоца у 2019. годину



Извор: World Intellectual Property Indicators,  
World Intellectual Property Organization, 2020.

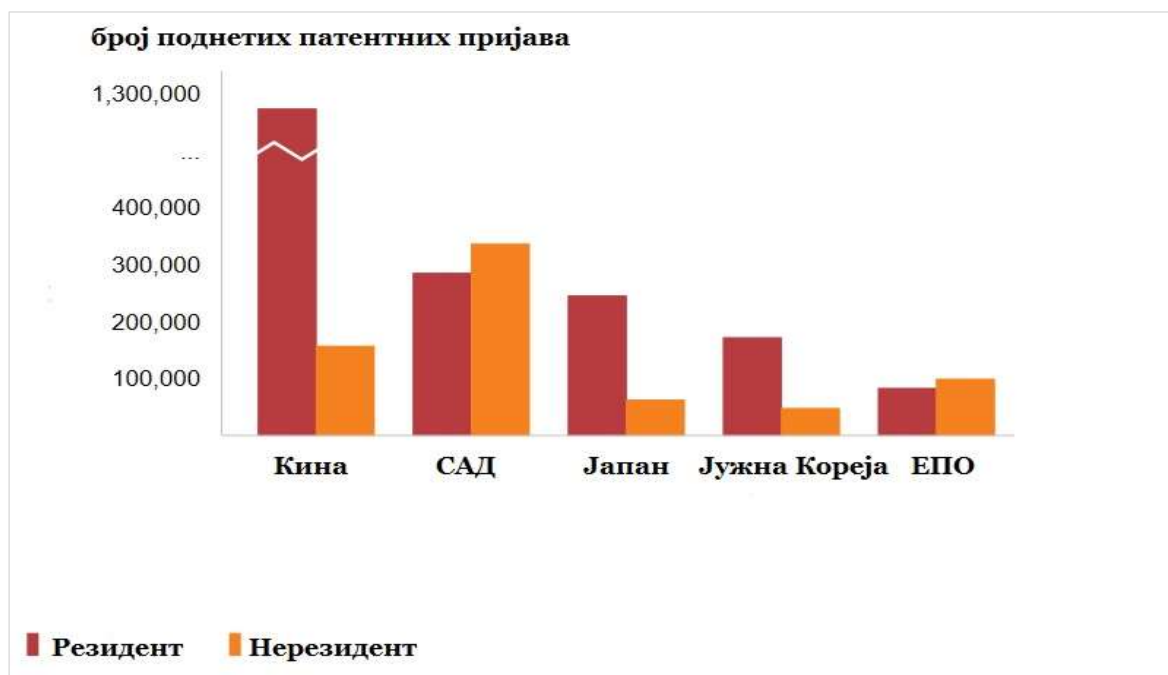
Графикон 19 - Процент поднетих пријава по регионима  
у 2009. и 2019. години



Извор: World Intellectual Property Indicators,  
World Intellectual Property Organization, 2020.

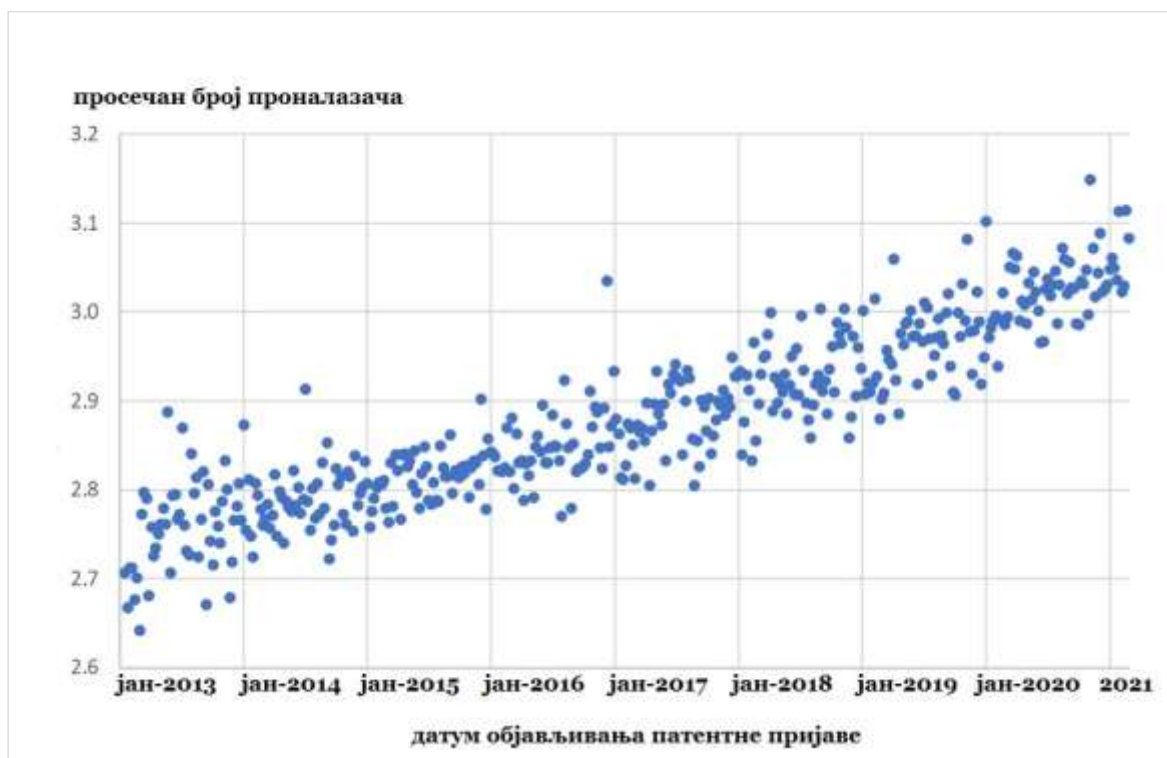


**Графикон 20 – Број поднетих патентних пријава у 2019. години и порекло подносиоца пријаве у пет одабраних патентних система**



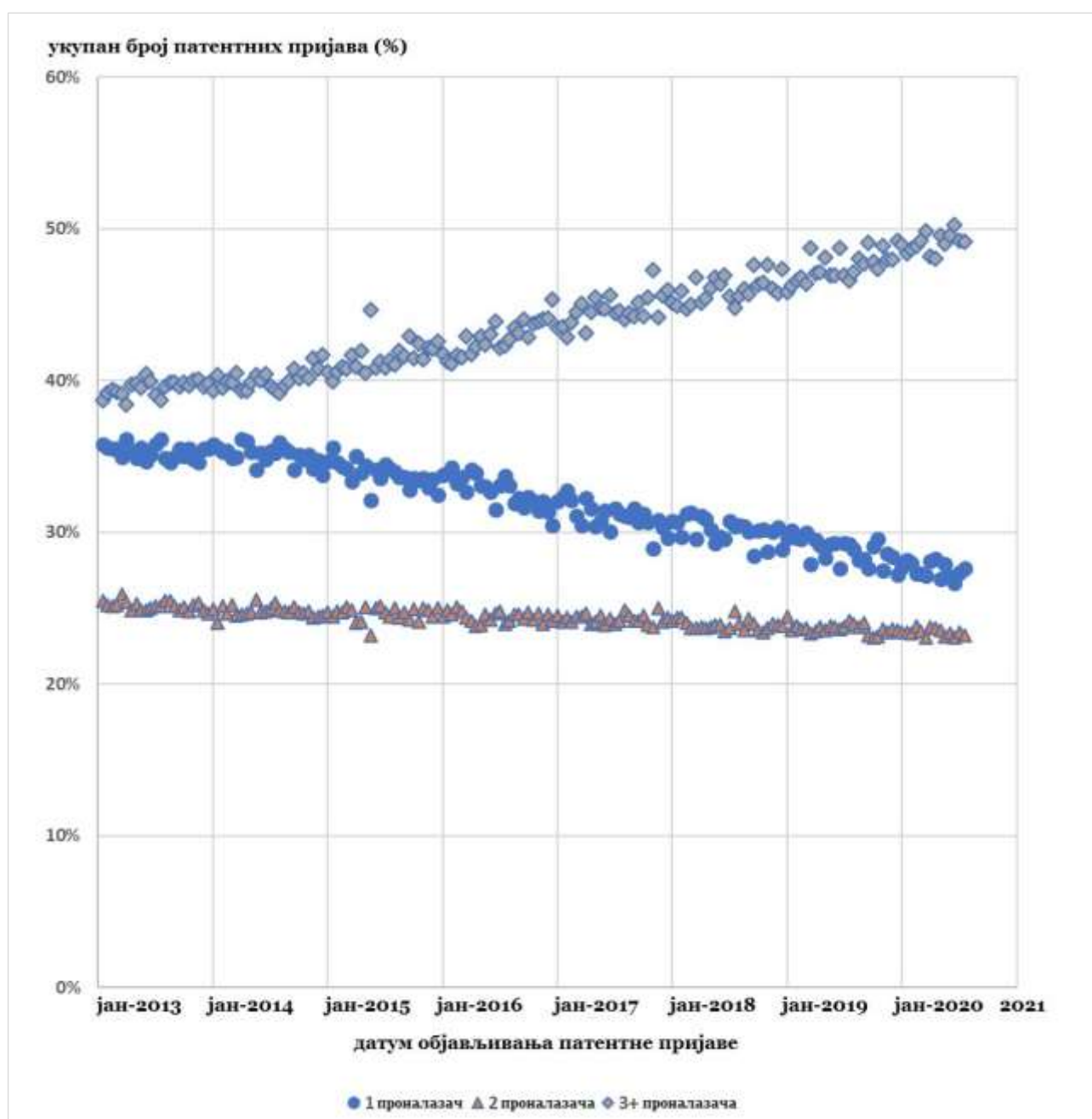
Извор: World Intellectual Property Indicators,  
*World Intellectual Property Organization, 2020.*

**Графикон 21 – Просечан број проналазача у објављеним патентним пријавама у САД у периоду од 2013. до 2021. године**



Извор: Crouch Dennis, „Continued Growth in the Number of Inventors per Patent“, *Patentlyo*, 11.03.2021, доступно на <https://patentlyo.com/patent/2021/03/continued-growth-inventors.html>, 12.04.2021.

Графикон 22 – Просечан број проналазача у објављеним патентним пријавама у САД у периоду од 2013. до 2021. године



Извор: Crouch Dennis, „Inventors per Patent Application“, *Patentlyo*, 08.11.2019, доступно на <https://patentlyo.com/patent/2019/11/inventors-patent-application.html>, 12.04.2021.

## Биографија аутора

### **Личне информације:**

Име и презиме: **Никола Илић**

Место и датум рођења: Ужице, 25.04.1990.

Адреса електронске поште: nikola.ilic@ius.bg.ac.rs

### **Образовање и стручни испити:**

- Студент докторских академских студија права, Пословноправна ужа научна област, Правни факултет Универзитета у Београду, од 2014. године;
- Мастер академске студије економије, модул Економска анализа и политика, Економски факултет Универзитета у Београду, 2019. године, оцена: 9,2/10;
- Положен адвокатски испит, Адвокатска комора Београд, 2016. године;
- Са одликом положен правосудни испит у Републици Србији, 2015. године;
- Мастер академске студије права, Пословноправни модул, под-модул Право интелектуалне својине, 2014. године, оцена: 10/10;
- Основне академске студије права, Правни факултет Универзитета у Београду, 2013. године, просечна оцена: 9,9/10;
- Гимназија Свети Сава у Пожеги, природно-математички смер, 2009. године, општи успех: одличан;
- Основна школа Емилија Остојић у Пожеги, 2005, општи успех: одличан.

### **Студијски боравци у иностранству:**

- Правни факултет Универзитета у Торину, истраживачки боравак, Торино, март–мај 2020. године;
- Правни факултет Универзитета у Чикагу, Сандор–Коуз институт за економску анализу права, радионица из економске анализе права, Чикаго, јун–јул 2019. године;

- Европа институт Универзитета у Сарланду, Колоквијум за студенте докторских академских студија, Сарбрикен, децембар 2018. године;
- Међународна летња школа Универзитета Радбоуд, радионица о регулацији у банкарском сектору, Најмејхен, август 2018. године;
- Међународна летња школа Универзитета у Утрехту, радионица о економској анализи права, Утрехт, јул 2018. године;
- Европа институт Универзитета у Сарланду, истраживачки боравак, Сарбрикен, јул–август 2016. године;
- Роналд Коуз институт, радионица о институционалној економији, Талин, мај 2016. године.

### **Радно искуство:**

- Асистент на Катедри за правно-економске науке Правног факултета Универзитета у Београду (од октобра 2018. године);
- Сарадник у настави на Катедри за правно-економске науке Правног факултета Универзитета у Београду (од октобра 2017. године);
- Демонстратор на Катедри за правно-економске науке Правног факултета Универзитета у Београду (од октобра 2016. године);
- Адвокатски приправник у адвокатској канцеларији Младеновић и Станковић у сарадњи са Рокас (од фебруара 2015. године);
- Демонстратор на Катедри за грађанско право Правног факултета Универзитета у Београду (од октобра 2014. године);
- Студентска пракса у адвокатској канцеларији Моравчевић, Војновић и партнери у сарадњи са Шонхер (септембар 2012. године);
- Студентска пракса у адвокатској канцеларији Томановић (јун 2012. године);
- Студентска пракса у Уникредит банци (август 2011. године).

### **Учешће на научним пројектима:**

- Право. Епидемија. Друштво, пројекат Правног факултета Универзитета у Београду (од 2021. године);

- Law and Gender – LAWGEN, Еразмус + пројекат (од 2019. године)
- Усклађивање пословног права Србије са правом Европске уније, пројекат Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, евиденциони број пројекта: 179077 (од 2018. године);
- Идентитетски преображај Србије: реформа јавних финансија, пројекат Правног факултета Универзитета у Београду (од 2017. до 2021. године);
- Демократија и привредни раст, пројекат Швајцарске националне фондације за науку (Swiss National Scientific Foundation) (2017. године);

### **Друго радно искуство на Правном факултету Универзитета у Београду:**

- Секретар часописа Анали Правног факултета у Београду (од 2019. године);
- Секретар Катедре за правно-економске науке (од 2018. године);
- Члан Комисије за акредитацију факултета (2018–2019. година);
- Члан Комисије за организовање пријемног испита (2019. година);
- Ментор студентског тима за такмичење из стечајног права (од 2019. године).

### **Стипендије и награде:**

- Стипендија Немачке службе за академску размену (DAAD) у оквиру пројекта „SEE EU Cluster of Excellence in European and International Law“ (2016. и 2018. године);
- Стипендија Министарства просвете, науке и технолошког развоја за студенте докторских академских студија (2015. и 2016. година);
- Награда фондације „Радивој Б. Васовић“ за најбољег студента мастер академских студија на Правном факултету Универзитета у Београду (2014. година);
- Стипендија „Доситеја“ Фонда за младе таленте Републике Србије (2013. и 2014. година);
- Стипендија Министарства просвете, науке и технолошког развоја за изузетно надарене ученике и студенте (2011. и 2012. године);

- Награда општине Пожега (2012. и 2013. година);
- Награда Европског покрета у Србији (2013. година);
- Награда Привредне коморе града Ужица (2013. година);
- Похвалнице Правног факултета у Београду (2011–2014. године);
- Награда Друштва историчара Србије за освојено друго место на Републичком такмичењу из историје за ученике средњих школа (2009. године).

### **Објављени радови:**

#### **I) чланци:**

- „Пракса Суда правде Европске уније у вези са уговорима о кредиту који су индексирани у швајцарским францима“, зборник радова, (ур.) Доловић Катарина, Ана Одоровић, *Rebus sic Stantibus: Раскид уговора о кредиту због промењених околности*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2020, 132-155. (M44)
- „Стечајно право у време пандемије COVID 19“, коауторски са Бранком Радуловићем, (ур.) Вук Радовић, *Усклађивање пословног права Србије са правом Европске уније*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2020, 78-98. (M44)
- „Правноекономске последице увођења царине од 100% на робу из Србије и БиХ“, зборник радова, (ур.) Челић Душко, *Правна традиција и интегративни процеси*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 2020, 305–335. (M44)
- „Кредити индексирани швајцарским францима и инвестициона арбитража: случај Републике Србије“, *Право и привреда*, 4–6/2019, 505–521; (M52)
- „Улога и значај Координационог тела за ефикасну заштиту права интелектуалне својине у Републици Србији“, (ур.) Вук Радовић, *Усклађивање пословног права Србије са правом ЕУ*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2019, 236-251; (M44)
- „Институције и привредни раст Аутономне покрајине Косово и Метохија“, у зборнику радова *Право у функцији развоја друштва*, ур. Огњен Вујовић: Косовска Митровица, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 2019, 129–143; (M44)

- „Patent Pledge as Innovative Business Strategy“, објављено у изводу, (eds.) И. А. Меркулина, А. А. Осаријев, *Entrepreneurship and Business: Theory, Methodology, and Practical Issues of Effective Management*, Financial University of the Russian Federation, Moscow, 2018, 72–85; (M34)
- „Заштита интелектуалне својине на основу међународних инвестиционих споразума“, у зборнику радова *Универзално и особено у праву*, ур. Огњен Вујовић: Косовска Митровица. Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 2018, 423–443; (M44)
- „Правноекономска анализа корупције у јавним набавкама“, коауторски са Бојаном Тодоровић, *Право и привреда*, 7–9/2018. 234–250; (M51)
- „Стицање права својине одржајем на територији Косова и Метохије – студија случаја“, (ур.) Вук Радовић, *Усклађивање пословног права Србије са правом Европске уније*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2018, 549–560. (M44)
- „Индикатори вредности патента“, (ур.) Радмила Васић, Бојана Чучковић, *Идентитетски преображај Србије*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2018, 229–243; (M44)
- „Intellectual Property Rights as Foreign Direct Investments: Current State of Affairs in Serbia“, *Annals of the Faculty of Law in Belgrade*, 4/2017, 153–169; (M24)
- „Порекло заблуде о сврси валутне клаузуле“, коауторски са Борисом Беговићем, *Анали Правног факултета у Београду*, 2/2017, 26–42; (M24)
- „Корак напред, четири корака назад: Врховни касациони суд још једном о валутној клаузули“, коауторски са Борисом Беговићем, *Право и привреда*, 10–12/2017, 7–25; (M51)
- „Теоријска концепција самосталности централне банке и правни статус Народне банке Србије“, *Банкарство*, 2/2017, 32–49; (M51)
- „The Employees’ Right to Patent Protection in Industrial Society in Europe“, (eds.) Walega Judyata, Zwolski Artur, *Monuments of Law over the Centuries*, Jagelonian University, Krakow, 2016, 132–143. (M33)



## II) прикази књига:

- Karampatzos Antonios, Private Law, Nudging and Behavioural Economic Analysis – The Mandated-choice Model, Routledge, New York and Oxon, 2020, *Journal of European Consumer and Market Law*, Vol. 9, Issue 4, 2020, 177–179;
- Bernanke S. Ben, Timothy F. Geithner, and Henry M. Paulson, Firefighting: The Financial Crisis and Its Lessons. New York: Penguin Books, 2019, *Annals of the Faculty of Law in Belgrade*, Vol. 68, 4/2020, 204–210;
- Posner Eric, Glen Weyl, 2018. Radical Markets: Uprooting Capitalism and Democracy for a Just Society. Princeton: Princeton University Press, 338, *Annals of the Faculty of Law in Belgrade*, 67, 4/2019, 275–287;
- Johan Swinnen, Devin Briski. 2017. Beeronomics. Oxford: Oxford University Press, 187. *Annals of the Faculty of Law in Belgrade*, 1/2019, 212–217;
- Guido Calabresi. 2016. The Future of Law and Economics. London: Yale University Press, 228. *Анали Правног факултета у Београду*, 1/2018, 275–287;
- Jonathan Haskel, Stian Westlake. 2018. Capitalism without Capital. Princeton: Princeton Univ. Press, 278. *Анали Правног факултета у Београду*, 2/2018, 295–299.
- Joseph Stiglitz. 2016. The Euro and its Threat to the Future of Europe. London: Allen Lane, 496. *Анали Правног факултета у Београду*, 3/2017, 231–236;
- Martin Sandbu. 2015. Europe's Orphan. Princeton: Princeton University Press, 313. *Анали Правног факултета у Београду*, 1/2017, 251–256;

## Међународни научни скупови:

- Free Market Roadshow – FMRS, online конференција организована у сарадњи Austrian Economic Center и Friedrich Hayek Institut, Vienna са Правним факултетом и Економским факултетом у Београду, 14. април 2021;
- Gender Competent Legal Knowledge, New Quality in Education for Gender Equality, University of Belgrade Faculty of Law, 25. маја 2020.
- Free Market Roadshow – FMRS, конференција организована у сарадњи Austrian Economic Center и Friedrich Hayek Institut, Vienna са Правним факултетом и Економским факултетом у Београду, 29. април 2020;

- Coase-Sandor Institute for Law and Economics Workshop,  
Чикаго, 1–15 јул 2019.
- International Conference in Law & Economics: Open Innovation,  
Гренобл, 13–14 јун 2019;
- Financing Growth: The European Banking Summit,  
Брисел, 27–28 септембар 2018;
- VI International scientific congress, Entrepreneurship and Business: Theory,  
Methodology and Practical Issues of Effective Management,  
Москва, 24–25 мај 2018;
- 5th Polish Law and Economics Conference,  
Варшава, 17–19 мај 2017;
- Ronald Coase Institute Workshop on Institutional Analysis,  
Талин, 15–21 мај 2016.

#### **Домаћи научни скупови:**

- Округли сто: Могућност раскида уговора о кредиту индексираног у швајцарским францима због промењених околности, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 21. фебруар 2020;
- Колоквијум: Правне и економске последице Закона о конверзији стамбених кредита, Правни факултет у Београду, Београд, 30. септембар 2019;
- XXVIII сусрет правника у привреди Србије,  
Златибор, 27–29 мај 2019;
- Право у функцији развоја друштва,  
Косовска Митровица 24–25 мај 2019;
- XXVII сусрет правника у привреди Србије,  
Златибор, 28–30 мај 2018;
- Универзално и особено у праву,  
Косовска Митровица, 18–20 мај 2018;

### **Чланство у стручним и научним организацијама:**

- Секретар и члан Српског удружења за економску анализу права;
- Члан Америчког удружења за економску анализу права (ALEA);
- Секретар Катедре за правно-економске науке (од 2018. године);
- Секретар часописа Анали Правног факултета у Београду.

### **Курсви:**

- Overview of US Bankruptcy Law, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 12–29. новембар 2014. године;
- Introduction into Comparative Private Law, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 3–7. новембар 2014. године.

### **Семинарски радови:**

- „Роберт Х. Френк - Економски природњак, како економија објашњава готово све“, предмет Основи економије, ментор проф. др Бранко Радуловић;
- „Стицање својине изградњом објеката на градском грађевинском земљишту“, предмет Грађанско право и стварно право, ментор проф. др Милош Живковић.

### **Студентска такмичења:**

- Тимски освојено треће место за најбоље написану тужбу на такмичењу из права страних улагања, Foreign Direct Investment Moot, Франкфурт, 2013. године.
- Ментор студентског тима за такмичење из међународног стечајног права, *The Ian Fletcher International Insolvency Law Moot*, 2019. и 2020. године.

### **Знање језика:**

- Енглески – висок ниво;
- Руски – средњи ниво;

## Изјава о ауторству

Име и презиме аутора Никола Илић

Број индекса дс 0010/2014

### Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

„Правноекономска анализа патентне заштите проналазака у радном односу“

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио ауторска права и користио интелектуалну својину других лица.

У Београду, 20.05.2021.

Потпис аутора

  
\_\_\_\_\_

## Изјава о коришћењу докторског рада

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе докторску дисертацију под насловом:

„Правноекономска анализа патентне заштите проналазака у радном односу“ која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио.

1. Ауторство (CC BY )
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци. Кратак опис лиценци је саставни део ове).

У Београду, 20.05.2021.

Потпис аутора



1. **Ауторство.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.
2. **Ауторство – некомерцијално.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.
3. **Ауторство – некомерцијално– без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.
4. **Ауторство – некомерцијално– делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.
5. **Ауторство – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.
6. **Ауторство – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора Никола Илић

Број индекса ДС 0010/2014

Студијски програм докторске академске студије  
пословноправна научна област

Наслов рада Правноекономска анализа патентне заштите  
проналазака у радном односу

Ментори проф. др Слободан Марковић и проф. др Бранко Радуловић

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

У Београду, 20.05.2021.

Потпис аутора

  
\_\_\_\_\_