

MATERIJALNOPRAVNO I KOLIZIJSKOPRAVNO UREĐENJE INTELEKTUALNOG VLASNIŠTVA NASTALOG U RADNOM ODNOSU

Matanovac Vučković, Romana; Kunda, Ivana

Source / Izvornik: **Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2011, 32, 75 - 125**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:118:254669>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-15**

PRAVNI

Pravni fakultet Faculty of Law



Sveučilište u Rijeci
University of Rijeka

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Law](#)
[- Repository University of Rijeka, Faculty of Law](#)

uniri DIGITALNA
KNJIŽNICA

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

MATERIJALNOPRAVNO I KOLIZIJSKOPRAVNO UREĐENJE INTELEKTUALNOG VLASNIŠTVA NASTALOG U RADNOM ODNOSU*

Dr. sc. Romana Matanovac Vučković, viši asistent
Pravni fakultet u Sveučilišta u Zagrebu
Dr. sc. Ivana Kunda, docent
Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci

UDK: 347.77::331.104
Ur.: 17. veljače 2011.
Pr.: 1. ožujka 2011.
Izvorni znanstveni rad

Sažetak

Autorice polaze od teze da pravno uređenje položaja radnika naspram poslodavca u slučajevima kada je radnik stvaratelj određene intelektualne tvorevine po samoj svojoj prirodi potpada pod područja najmanje dvaju grana prava. Ta dvojakost jasno se odražava u sukobu interesa stranaka ovih odnosa. Naime, osjetljiva ravnoteža interesa u odnosu radnik-poslodavac dodatno je opterećena time što je radnik istodobno i autor, odnosno izumitelj. Složenost ove problematike dodatno podcrtava i okolnost što su određeni aspekti prava intelektualnog vlasništva – moralna prava – toliko naglašeni da ih radnopravni interesi ne mogu prevladati. Vodeći računa o sve snažnijim migracijama radnika, ali i kapitala, autorice, pored materijalnopravnog pristupa temi, ne zaobilaze ni onaj kolizijskopravni. U okviru potonjega, akcesornost poveznice koja se oslanja na radnopravni statut široko je prihvaćeno načelo. No, i u okviru sukoba zakona također se osjeća navedena dvojakost problematike, i to poglavito glede pitanja mjerodavnog prava za određivanje izvornog nositelja prava intelektualnog vlasništva. Naime, osjeća se snažno djelovanje onih interesa koji zagovaraju depačage u odnosu na ostala pitanja, neovisno o tome jesu li skloniji načelu teritorijalnosti ili univerzalnosti. Usporednopravna raščlamba, koja se ograničava na nekoliko europskih pravnih sustava, prvenstveno u ovom radu služi propitivanju kakvoće hrvatskih rješenja i u tom smislu autorice iznose određene zaključke de lege ferenda, kako u odnosu na materijalnopravna rješenja, tako i ona kolizijskopravna.

Ključne riječi: intelektualno vlasništvo, autorsko pravo, patent, izum, radni odnos, međunarodno privatno pravo.

* Suautorica Ivana Kunda zahvaljuje se uredu za obrazovanje i kulturu Vlade Sjedinjenih Američkih Država, koji joj je kroz Fulbright program postdoktorske razmjene gostujućih znanstvenika u ak. god. 2010./2011. omogućio studijski boravak na Sveučilištu Columbia u New Yorku gdje je ovaj rad djelomično nastao.

1. UVOD

Uređenje pravnog statusa intelektualnih tvorevina stvorenih u radnom odnosu otvara niz dvojbi koje pojedini zakonodavci rješavaju na različite načine. Složenost ove problematike odražava se i u činjenici da do danas nije na međunarodnome planu, kao ni u Europskoj uniji jednoobrazno uređen ili ujednačen pravni status takvih intelektualnih tvorevina. Iako bi se moglo tvrditi da različito pravno uređenje ove problematike u državama članicama Europske unije nije negativno utjecalo na ispravno funkcioniranje unutarnjeg europskog tržišta pa da je to razlogom što se do sada nije uskladila ta materija, takve tvrdnje još prije dva desetljeća u pitanje je dovela pravna književnost.¹ Budući da nema ni ujednačenih niti usklađenih europskih materijalnih pravila o uređenju pravnog položaja intelektualnih tvorevina stvorenih u izvršavanju ugovora o radu, predstojeća očekivana integracija Republike Hrvatske u Europsku uniju i s time povezana snažnija razmjena radne snage na unutarnjem tržištu kao posljedice djelovanja slobode kretanja osoba (uključujući i radnika) i slobode kretanja kapitala, svakako će aktualnim za Hrvatsku učiniti pitanje usporednopravnog i kolizijskopravnog pravnog uređenja te problematike.²

Za obradbu pravnog statusa svih vrsta intelektualnih tvorevina koje mogu nastati u izvršavanju obveza iz radnog odnosa nema dostatnog prostora u okvirima jednog rada. Stoga je pozornost u ovom radu posvećena izumima koji su prikladni za zaštitu patentom te djelima koja uživaju autorskopravnu zaštitu. Te dvije vrste intelektualnih tvorevina, koje uživaju pravnu zaštitu s djelovanjem *erga omnes*, izdvojene su iz više razloga. One se, naime, tradicionalno nalaze na suprotnim stranama glede zakonskih rješenja u ovom području, imaju izuzetnu praktičnu važnost i vrijednost, a i najzastupljenije su u pravnim propisima te pripadajućoj sudskoj praksi i pravnoj književnosti. U nedostatku harmoniziranih pravila na razini Europske unije, uspoređuju se primjeri država predvodnica pojedinih karakterističnih pravnih krugova unutar Europske unije s hrvatskim pravom. U tom smislu odabrano je njemačko pravo koje predstavlja primjer uređenja germanske podskupine kontinentalnoeuropskog pravnog kruga, potom francusko pravo kao primjer romanske podskupine istog te pravo Ujedinjenog Kraljevstva kao primjer države pripadnice anglosaksonskog pravnog kruga. Također se analiziraju i

1 Europska komisija već je 1979. godine imenovala radnu skupinu za izradu pravila kojima bi se ujednačilo uređenje pravnog statusa izumitelja radnika. Ona je bez uspjeha okončala svoje djelovanje. Vidjeti STRAUS, Josef, „Arbeitnehmer Erfinderrecht: Grundlagen und Möglichkeiten der Rechtsangleichung“, *GRUR Int*, vol. 39, br. 5, 1990., str. 353.-366., posebno str. 355.

2 Razvijaju se i brojne nove dimenzije ovih pitanja, pa tako razmjere pravnih problema koji nastaju u slučaju radnika-autora ili radnika-izumitelja na privremenom radu u drugoj državi članici Europske unije i višestrukog radnopravnog odnosa s poslodavcima u različitim državama članicama Europske unije vidjeti BARTENBACH, Kurt/VOLZ, Franz-Eugen/GOETZMANN, Markus J., „Effects of the German Law on Employees' Inventions when Posting Employees Within the European Union“, u: PRINZ ZU WALDECK UND PYRMONT, Wolrad *et al.* (ur.), *Patents and Technological Progress in a Globalized World: Liber Amicorum Joseph Strauss*, Springer, Berlin/Heidelberg, 2009., vol. 6, br. 5, str. 307.-327.

zakonodavna rješenja u Hrvatskoj, koja pripada srednjoeuropskoj podskupini država kontinentalnoeuropskog pravnog kruga.³

Kada je riječ o industriji, u hrvatskoj sudskoj praksi učestalo se javljaju sporovi vezani uz tehnička unaprjeđenja stvorena u izvršavanju obveza iz radnog odnosa, tj. iz ugovora o radu. No, obradba pravnog statusa te vrste intelektualnih tvorevina ostavljena je za neku drugu priliku. Između ostalog, zato što je riječ o tvorevinama u odnosu na koje prema hrvatskim propisima ne postoji jasno zakonsko uređenje u smislu pravne zaštite koja bi djelovala *erga omnes*.⁴ Također, u propisima drugih ovdje obrađenih, (ali i većine ostalih) država – s izuzetkom Njemačke, koja u okviru propisa kojim se uređuje zaštita izuma stvorenih u radnom odnosu,⁵ uređuje i pitanje pripadanja tehničkih unaprjeđenja (njem. *Technische Verbesserungsvorschläge*) – ne propisuje se pravna zaštita takvih vrsta intelektualnih tvorevina.⁶

2. IZUMI RADNIKA

Istraživanje i razvoj i u privatnom i u javnom sektoru, pretpostavljaju značajna ulaganja te je rijetko izum stvoren u radnom odnosu, tj. u izvršavanju obveza iz ugovora o radu posljedica slučaja. Puno prije, stvaranje takvog izuma posljedica je sustavnog i planiranog djelovanja poslodavca koji svoju djelatnost usmjerava prema inovacijama, izumiteljskom stvaralaštvu i novim tehnologijama. Takav poslodavac često i zapošljava stručnjake koji kao zaposlenici imaju radnu zadaću održavati i unaprjeđivati tehnološke resurse poslodavca, pa i istraživati s ciljem osmišljavanja inovativnih rješenja određenih tehničkih problema. Najčešće nije riječ o ugovorima o radu u kojima se radnik obvezuje na stvaranje izuma u određenom području industrije, već o ugovorima o radu u kojima se radnik obvezuje na izvršavanje raznovrsnih stručnih zadaća čija posljedica može biti i stvaranje izuma prikladnih za zaštitu patentom. U tom slučaju, kada je poslodavac izvršio određena ulaganja u sredstva i uvjete rada te kada radnik prima mjesečnu plaću za svoj rad, postavlja

3 Vidjeti više GAVELLA, Nikola *et al.*, *Teorijske osnove građanskog prava, Građansko pravo i pripadnost hrvatskog pravnog poretka kontinentalnoeuropskom pravnom krugu*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2005.

4 Spominjanje tehničkih unaprjeđenja u sadašnjem Zakonu o radu NN 149/09 i njegovom prethodniku vrlo je vjerojatno rezultat povijesnog razvoja pravnih pravila o zaštiti intelektualnih tvorevina stvorenih u organizacijama udruženog rada još prema propisima iz razdoblja socijalističkog društveno pravnog uređenja.

5 Vidjeti *infra* bilj. 9.

6 BESAROVIĆ, Vesna, *Pravo industrijske svojine i autorsko pravo*, NIO Poslovna politika, Beograd, 1984., str. 61. Isto i Verona koji ističe da zakonsko uređenje pravne zaštite tehničkih unaprjeđenja potječe iz sovjetskog prava te je poslije Drugog svjetskog rata preuzeto u prava drugih socijalističkih zemalja. Od zapadnih zemalja on ističe samo tadašnju SR Njemačku kao primjer države u kojoj je zakonom uređena pravna zaštita tehničkih unaprjeđenja. VERONA, Albert, *Pravo industrijskog vlasništva*, Informator, Zagreb, 1978., str. 139.-142. Pravna zaštita tehničkih rješenja uređena je i npr. u susjednoj Srbiji o čemu vidjeti MARKOVIĆ, Slobodan, *Patentno pravo*, Nomos, Beograd, 1997., str. 350.-352.

se pitanje kakav pravni status trebaju uživati izumi stvoreni u izvršavanju obveza iz radnog odnosa, tj. iz ugovora o radu. U doktrini se pojašnjava da se ovdje sukobljavaju dva pravna načela: radnopravno načelo prema kojemu svi rezultati rada radnika za koje on prima plaću pripadaju poslodavcu, te načelo prava intelektualnog vlasništva prema kojem intelektualna tvorevina pripada njezinom stvaratelju.⁷ U sukobu ova dva načela rješenje može biti samo određeni kompromis pri čemu zakonodavci imaju široki spektar mogućnosti između dviju krajnosti. Istodobno, uz pitanje pripadanja izuma stvorenih u radnom odnosu, a kao posljedica prevage radnopravnog načela u određenim slučajevima, postavlja se i pitanje izumiteljske naknade za prava koja na takvim izumima stječe poslodavac.⁸

2.1. Njemačka

Posebnost njemačkoga prava ogleđa se u tomu što je pravni status izuma stvorenih u radnom odnosu uređen u posebnom formalnopravnom izvoru – Zakonu o izumima stvorenima u radnom odnosu (*Gesetz über Arbeitnehmererfindungen*, dalje: *ArbnErfG*).⁹ On se u odnosu na Zakon o patentu (*Patentgesetz*, dalje: *PatG*)¹⁰ primjenjuje kao *lex specialis*. *ArbnErfG* dijeli izume na one koji su stvoreni u radnom odnosu ili (državnoj, javnoj ili vojnoj) službi (njem. *gebundene Erfindungen*) te slobodne izume (njem. *freie Erfindungen*). Prvi su stvoreni za vrijeme trajanja radnog odnosa ili službe (njem. *Diensterfindungen*), i to ili u izvršavanju zadataka iz ugovora o radu ili službi, ili na temelju iskustva i djelovanja poslodavca. Svi ostali izumi pripadaju skupini slobodnih izuma.¹¹

Za izume koji se smatraju izumima stvorenima u radnom odnosu posebno je u čl. 5. *ArbnErfG* propisan postupak obavješćivanja poslodavca od radnika-izumitelja

7 Sažetak doktrinarnih rasprava vidjeti npr. MARKOVIĆ, *op. cit.*, str. 346.-348.

8 Pravno-političko opravdanje posebne naknade, povrh plaće, na koju u pravilu imaju pravo zaposlenici koji su u izvršavanju obveza iz ugovora o radu stvorili komercijalno isplativ izum rješava se primjenom dvaju načela: „načelom izvanrednog radnog doprinosa“ i „načelom protuvrijednosti za pravo iskorištavanja izuma“. Vidjeti više npr. MARKOVIĆ, *op. cit.*, str. 346.-348. i tamo navedene izvore.

9 Zakon potječe od 25. srpnja 1957., BGBl. I S. 756, a službeno se citira kao: BGBl. III S. 422-1, zadnji put mijenjan i dopunjavan u okviru tzv. male reforme 31. srpnja 2009., BGBl. I S. 2521. Navedena izmjena posljedica je sudske prakse koja je pokazala da za poslodavce postoji praktičan problem pri primjeni ranijih zakonodavnih rješenja u slučajevima kada radnik-izumitelj propusti obavijestiti poslodavca o izumu. Uslijed toga poslodavac se ne može izjasniti da želi steći pravo na izumu, što je prethodno bila pretpostavka za stjecanje prava na izumu na strani poslodavca. Naime, poslodavac je gubio prava na izumu, s učinkom *ex tunc*, ako se nije pravodobno izjasnio želi li ih steći i tada je radnik-izumitelj mogao podnijeti prijedlog za registraciju patenta u odnosu na taj izum. Primjer takvog spora pred Saveznim vrhovnim sudom odnosio se na ljepljive oznake, BGH X ZR 155/03, od 4. travnja 2006. – Haftetikett, dostupno na: http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&az=X_ZR_155_03.

10 Zakon potječe od 16. prosinca 1980., BGBl. 1981 I S. 1, zadnji put mijenjan i dopunjavan 31. srpnja 2009., BGBl. I S. 2521.

11 Čl. 4. *ArbnErfG*.

s jedne strane, kao i postupanje poslodavca nakon primitka te obavijesti, s druge strane. Radnik je dužan o svojem izumu bez odgađanja obavijestiti poslodavca, a potonji ima pravo u roku od 4 mjeseca izjasniti se želi li iskoristiti zakonsku mogućnost stjecanja svih imovinskih prava na tome izumu. Ako se u spomenutom roku poslodavac izjasni pozitivno, ali i ako se uopće ne izjasni, poslodavac stječe navedena prava. Potonje se može shvatiti kao posljedica pravne predmnjeve da je poslodavac izjavio da želi steći pravo na izumu, koja se uspostavlja trenutkom kada je radnik obavijestio poslodavca o izumu. Predmnjevu može oboriti poslodavac ako se izjasni negativno, tj. ako izjavi da ne želi steći pravo na izumu o kojem ga je obavijestio radnik-izumitelj.¹² Navedeno vremenski ograničeno pravo poslodavca da stekne pravo na izumu njegovog radnika stvorenom u radnom odnosu, predstavlja značajno odstupanje od temeljnog načela iz čl. 6. *PatG* prema kojemu izumiteljsko pravo, tj. pravo na stjecanje patenta, pripada izumitelju ili njegovu pravnom sljedniku. S druge strane, u slučaju izuma stvorenog u radnom odnosu, radnikova obavijest upućena poslodavcu konstituira oborivu presumpciju prijenosa imovinskih prava na predmetnom izumu s izumitelja na poslodavca.¹³ Slijedom toga, radnik-izumitelj zadržava moralnu komponentu svog izumiteljskog prava dok imovinska komponenta toga prava prelazi na poslodavca. Ako se ne bi prihvatilo tumačenje da je ovdje riječ o oborivoj pravnoj presumpciji, moglo bi se tvrditi da je u trenutku obavješćivanja došlo do prijenosa imovinske komponente izumiteljskog prava s radnika na poslodavca na temelju zakona i pod raskidnim uvjetom: da u roku od 4 mjeseca poslodavac ne izjavi da ta prava ne želi steći. Usporedno sa stjecanjem imovinskih prava na izumu, poslodavac također stječe i obvezu podnošenja patentne prijave, izuzev ako je s radnikom-izumiteljem utanačio drugačije.¹⁴ S druge strane, radnik stječe pravo na primjerenu naknadu od poslodavca koja se određuje posebice

12 PETERSEN-PADBERG, Anja/MÜLLER Markus Georg, „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., dostupno na: http://195.30.228.55/media/he_downloads/datei/0/141/HE_Newsletter_05-2009.pdf, str. 2.-3. Navedeni autori tvrde da je ovdje riječ o pravnoj fikciji (engl. *legal fiction*) i to oborivoj. Prema hrvatskome pravu, fikcija je takva pravna činjenica za koju se zna da se nije dogodila ili da se nikad neće ni dogoditi, ali se uzima kao da se dogodila da bi mogao nastati, promijeniti se ili prestati građanskopravni odnos. Prema navedenom shvaćanju fikcije nisu oborive. S druge strane, presumpcije ili predmnjeve su činjenice koje se smatraju dokazanima, a mogu biti oborive (*praesumptio iuris*) ili neoborive (*praesumptio iuris et de iure*). Vidjeti KLARIĆ, Petar/VEDRIŠ, Martin, *Grđansko pravo*, 11. izd, Narodne novine, Zagreb, 2008., str. 29.-31. Ako se uzme u obzir opisano shvaćanje pojmova, ovdje bi bila riječ o oborivim presumpcijama.

13 U pravnoj književnosti koja je prethodila novim izmjenama i dopunama *ArbnErfG* iz 2009. godine, navodi se da izumiteljsko pravo nije pripadalo poslodavcu na temelju samoga zakona, već da je on imao tek zakonsko pravo u propisanom postupku steći imovinsku komponentu toga prava ugovorom od radnika, koji mu je ta prava bio dužan prenijeti ako su bile ispunjene za to propisane zakonske pretpostavke. MELULLIS, Klaus-Jürgen, u: BENKARD, Georg *et al.* (ur.), *Patentgesetz, Gebrauchsmustergesetz*, 9. izd., C. H. Beck Verlag, München, 2006., str. 320. Vidjeti *supra* bilj. 9.

14 Čl. 17. *ArbnErfG*. Poslodavac je dužan u patentnoj prijavi navesti radnika kao izumitelja, što proizlazi iz moralne komponente izumiteljskog prava koja i dalje pripada radniku.

uzevši u obzir gospodarsku vrijednost izuma, zadaće i položaj radnika unutar poduzeća (njem. *Betrieb*), kao i mjerodavan doprinos toga poduzeća u stvaranju izuma.¹⁵

O stvaranju slobodnih izuma za vrijeme trajanja ugovora o radu ili službi radnik je također dužan detaljno obavijestiti poslodavca, osim ako je riječ o izumu koji očigledno ne pripada u područje djelatnosti poslodavca. Po primitku obavijesti poslodavac ima pravo radniku osporiti tvrdnju da je riječ o slobodnom izumu. Ako je uistinu riječ o slobodnom izumu, a ne onom koji se smatra izumom stvorenim u radnom odnosu, te ako takav izum pripada u područje djelatnosti poslodavca, za njega je predviđeno svojevrsno „pravo prvokupa“, točnije pravo da mu radnik-izumitelj ponudi najmanje neisključivu licenciju, uz primjenu razumnih uvjeta (njem. *angemessene Bedingungen*). Ako se poslodavac i radnik ne mogu suglasiti o tomu što se u konkretnom slučaju ima smatrati razumnim uvjetima ugovora o prijenosu prava na slobodnom izumu, tada to određuje sud na zahtjev bilo kojeg od njih.¹⁶

Na izume koje stvore zaposlenici za vrijeme trajanja ugovora o državnoj, javnoj ili vojnoj službi primjenjuju se, uz određene dopune, također prethodno opisana pravila. Posebna pozornost posvećena je u *ArbnErfG* i izumima koje stvore zaposlenici u javnim visokim školama. Uzevši u obzir potrebu za objavljivanjem izvornih znanstvenih radova, propisana je mogućnost da radnik u javnoj visokoj školi otkrije javnosti svoj izum stvoren u okviru njegove nastavničke i istraživačke djelatnosti, ako je on o toj svojoj namjeri na vrijeme izvjestio poslodavca.¹⁷ U tom slučaju oslobođen je opće dužnosti čuvanja poslovne tajne iz čl. 24. st. 2. *ArbnErfG*, kao i dužnosti obavješćivanja poslodavca o izumu. Ako pak nema namjeru objaviti izum javnosti, radnik je dužan o njemu obavijestiti poslodavca na način kako je prethodno opisano. Ako poslodavac stekne sva imovinska prava na izumu, slijedom prethodno opisanog postupka, radnik pridržava neisključivo pravo koristiti se izumom u svom nastavničkom i daljnjem istraživačkom radu. I naposljetku, ako poslodavac komercijalno iskoristi izum, radniku pripada 30% ostvarene dobiti. U preostalom primjenjuju se već opisana pravila o pravnom položaju izuma stvorenih u radnom odnosu.¹⁸

15 Vidjeti čl. 9. *et seq.* *ArbnErfG*. Smjernice za određivanje primjerene naknade izdaje savezni ministar nadležan za rad.

16 Čl. 18. i 19. *ArbnErfG*. Sudsku praksu o slobodnim izumima vidjeti kod MELULLIS, u: BENKARD, *op. cit.*, str. 323. i 324.

17 Čl. 42. *ArbnErfG*.

18 Do 2002. godine u *ArbnErfG* bila je propisana tzv. profesorska privilegija prema kojoj su izumi stvoreni u javnim visokim školama pripadali poslodavcu, što sada više nije slučaj. Vidjeti KUTEROVAC, Ljiljana, „Intelektualno vlasništvo i znanstvenoistraživačke institucije“, u; MATANOVAC, Romana (ur.), *Hrvatsko pravo intelektualnog vlasništva u svjetlu pristupa Europskoj uniji*, Narodne novine/DZIV, Zagreb, 2006., str. 291.-322.; STALLBERG, Christian Gero, „The legal status of academic employees' inventions in Britain and Germany and its consequences for R&D agreements“, *Intellectual Property Quarterly*, br. 4., 2007., str. 489.-530.

Podatke o izumu radnik i poslodavac dužni su čuvati kao poslovnu tajnu.¹⁹ Za sve sporove između radnika i poslodavca u svezi s izumima iz radnog odnosa propisan je postupak pred posebnim arbitražnim tijelom (njem. *Schiedsstelle*) te nadležnim sudom.²⁰

2.2. Francuska

U francuskom patentnom pravu koje je regulirano Zakonikom o intelektualnom vlasništvu (*Code de la propriété intellectuelle*, dalje: *CPI*),²¹ kao i u njemačkom, prisutno je načelo prema kojemu pravo na stjecanje patenta ima izumitelj ili njegov singularni ili univerzalni pravni sljednik.²² Odmak od tog načela propisan je za neke od izuma radnika.

Francuski *CPI* razlikuje dvije temeljne kategorije izuma radnika: izume radnika nastale u ispunjavanju obveza iz ugovora o radu i one koji to nisu.²³ Francuski zakonodavac prvospomenute izume određuje kao izume koje radnik stvori u izvršavanju svojih obveza iz ugovora o radu izvršavajući svoj inventivni zadatak (franc. *mission inventive*, po čemu je ova kategorija izuma dobila naziv) iz radnog odnosa u okvirima svojih stvarnih radnih zadataka ili provodeći studiju i istraživanje koje mu je poslodavac izrijeком dodijelio. Izumi *mission inventive* pripadaju poslodavcu i pravo na stjecanje patenta ima poslodavac, osim ako je ugovorom o radu ugovoren pravni položaj koji bi bio povoljniji za radnika-izumitelja. Poslodavac je u tom slučaju izvorni nositelj prava na stjecanje patenta, odnosno prava na patent ili izumiteljskog prava po sili zakona, a ima i pravo odlučiti hoće li za izum uopće podnijeti patentnu prijavu ili ne. Radnik-izumitelj ima pravo na dodatnu naknadu (franc. *rémunération supplémentaire*) za takav izum. Uvjeti za isplatu dodatne naknade određuju se kolektivnim ugovorom, pravilima poslodavca ili ugovorom o radu, a prema sudskoj praksi nisu nužno povezani s iznosom plaće koju radnik-izumitelj inače prima za svoj rad.²⁴ Radnik-izumitelj ima i pravo biti kao takav naveden u patentnoj prijavi, registraciji patenta te drugim ispravama o patentu.²⁵ Riječ je o osobnom pravu izumitelja koje je neprenosivo i neotuđivo te pripada svakom izumitelju, bez obzira na to je li riječ o izumu stvorenom u radnom odnosu ili nekom drugom izumu. To osobno pravo izumitelja biti priznat i označen kao izumitelj naziva se i pravom paterniteta. Ipak, izumitelj može odlučiti da ne želi da se njegovo ime ističe u patentnoj dokumentaciji. U tom slučaju mora se poštovati volja izumitelja.

19 Čl. 24. st. 2. *ArbnErfG*.

20 Čl. 29. *ArbnErfG*.

21 Zakonik potječe od 1. srpnja 1992. godine (Zakon br. 92-597), posljednja promjena je od 1. siječnja 2011. godine, a pročišćeni tekst dostupan je na: <http://legifrance.gouv.fr/>.

22 Čl. L611-6. *CPI*.

23 Čl. L611-7. *CPI*. Tako i SCHMIDT-SZALEWSKI, Joanna/BOUCHE, Nicolas, „France“, u: VANHEES, Hendrik (ur.), *International Encyclopaedia of Law: Intellectual Property Volume 5*, Suppl. 24, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2004., str. 134.

24 SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 134.

25 Vidjeti čl. L611-9. *CPI*.

Izumi radnika koji nisu obuhvaćeni prethodnim određenjem kao izumi *mission inventive* pripadaju radniku-izumitelju. Ipak, mogu pod određenim pretpostavkama u cjelini ili djelomično pripasti poslodavcu, što znači da postoji i uvjetno rečeno treća kategorija izuma u francuskom patentnom pravu. Naime, ako radnik stvori izum izvršavajući svoje radne zadatke u području poslodavčeve djelatnosti, ili koristeći znanja ili tehnologiju ili druga posebna sredstva poslodavca ili njegove podatke, poslodavac može zahtijevati, proporcionalno svojem doprinosu, sva ili neka prava koja u odnosu na taj izum ili patent priznat za taj izum pripadaju njegovu radniku, u rokovima te pod uvjetima koje posebnim aktom određuje Državno vijeće (*Conseil d'Etat*).²⁶ U tom slučaju radnik ima pravo zahtijevati isplatu pravične cijene (franc. *juste prix*) koju prvenstveno određuju radnik i poslodavac ugovorom. Ako ne postignu dogovor u pogledu cijene, tada naknadu određuje posebna komisija za mirenje osnovana sukladno čl. L 615-21 *CPI* u kojoj su zastupljeni predstavnici poslodavca i radnika, a predsjedava joj sudac. Ovo tijelo određuje naknadu uzimajući u obzir sve odlučujuće elemente, a posebice doprinose radnika-izumitelja i poslodavca te industrijsku i komercijalnu korisnost izuma.²⁷ Odluka toga tijela smatra se ugovorom između poslodavca i radnika-izumitelja ako se u propisanom roku niti jedna od stranaka ne obrati tužbom nadležnom prvostupanjskom sudu (*le tribunal de grande instance*).

Bez obzira na kategoriju kojoj određeni izum radnika pripada, radnik je dužan o njemu obavijestiti poslodavca.²⁸ Također, obje strane dužne su međusobno komunicirati i razmjenjivati podatke o izumu, ali i suzdržati se od radnji kojima bi mogle ugroziti sadašnja ili moguća buduća prava u vezi s tim izumom. Tu se čini najvažnijim spomenuti suzdržavanje od bilo kakve objave izuma javnosti dok on slijedom postupka registracije patenta ne postane poznat javnosti čime ulazi u stanje tehnike.

2.3. Ujedinjeno Kraljevstvo

Temeljni propis koji uređuje pitanje materije izuma stvorenih u izvršavanju obveza iz radnog odnosa u Ujedinjenom Kraljevstvu je Zakon o patentu (*Patent Act*, dalje: *PA*).²⁹ Prema čl. 39. *PA* postoji nekoliko kategorija slučajeva u kojima izum

26 Riječ je o pravilima koja su sadržana u čl. od R611-1. do R611-20. i od R615-6. do R615-31. *CPI*. Svaki ugovor između poslodavca i radnika u pogledu izuma stvorenog u radnom odnosu, bilo da je riječ o izumima *mission inventive* ili onima koji to nisu, mora biti u pisanom obliku, pod prijetnjom ništetnosti. Opisana odredba u suglasju je s općom odredbom iz čl. L613-6 st. 5. *CPI* koja propisuje da ugovori o prijenosu ili licenci patenta moraju biti u pisanom obliku da bi bili valjani.

27 BOUCHE, Nicolas, „France“, u: VANHEES, Hendrik (ur.), *International Encyclopaedia of Law: Intellectual Property Volume 5*, Suppl. 60, Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2010., str. 149.

28 *Loc. cit.*

29 Zakon potječe iz 1977. godine, a zadnji put je mijenjan i dopunjavao 1. svibnja 2006. godine. Posebnosti koje postoje u pristupu uređenju materije izuma stvorenih u izvršavanju obveza iz radnog odnosa u Ujedinjenom Kraljevstvu posljedica su činjenice da je riječ o kodificiranim pravilima *common law*. CORNISH, William R./LLEWELYN, David, *Intellectual Property:*

stvoren u radnom odnosu pripada poslodavcu. Prva među njima odnosi se na izum kojeg je radnik stvorio obavljajući svoje uobičajene radne zadatke.³⁰ Tu valja uzeti u obzir činjenicu da u ugovorima o radu nisu uvijek izriješkom navedeni pojedinačni uobičajeni zadatci odnosnog radnika te da se oni mogu s vremenom i mijenjati, a da pritom nije nužno promijeniti sam sadržaj ugovora o radu.³¹ Stoga će u slučajevima kada radnik osporava da je poslodavac stekao izum, poslodavac morati dokazivati koji su bili uobičajeni radni zadatci tog radnika.³² Drugi je slučaj kada radnik izvršava zadatke koje nisu uobičajeni, ali mu ih je poslodavac posebno povjerio. Tu se također može pojaviti pitanje dokazivanja takvih posebno povjerenih zadataka. U oba ova slučaja još se za poslodavčevo stjecanje prava na izum zahtijeva i dodatna pretpostavka – prema okolnostima može se razumno očekivati da je izum rezultat obavljanja tih (uobičajenih ili posebno povjerenih) radnih zadataka. Nadalje, izum pripada poslodavcu i onda kada ga je radnik stvorio u izvršavanju svojih radnih zadataka ako je u vrijeme njegova stvaranja imao posebnu obvezu unaprijediti poslovne interese poslodavčeva poduzeća. Postojanje te posebne obveze radnika procjenjuje se prema naravi njegovih radnih zadataka i posebnih odgovornosti koje iz naravi tih zadataka proizlaze. Posljednji slučaj javlja se kada je riječ o znanstvenom osoblju te o menadžerima ili direktorima koji su u položaju radnika.³³ U ovim slučajevima spor o pravu na izum između poslodavca i radnika može razriješiti jedino nadležni sud, uzevši u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, pri čemu je važno spomenuti da je dosadašnja sudska praksa bila sklonija poslodavcima u ovim konkretnim pitanjima. U svakom od tih slučajeva, međutim, radnik-izumitelj ima pravo biti naveden kao takav u ispravama koje se odnose na izum.³⁴ Ostali izumi pripadaju radniku te on njima može slobodno raspolagati što uključuje i mogućnost da ih posebnim ugovorom prenese ili licencira poslodavcu.

Patents, Copyrights, Trademarks and Allied Rights, 5. izd., Thomson Sweet & Maxwell, London, 2003., str. 267.

- 30 U predmetu *Harris' Patent*, sudac Falconer zauzeo je stajalište, temeljeno i na praksi *common lawa* iz razdoblja prije stupanja na snagu *PA* 1977. godine, da se navedena odredba primjenjuje na slučajeve kada je dio uobičajenih radnih zadataka radnika razmišljati o problemima kako se oni pojavljuju (engl. *to turn his mind to problems as they arose*). Navedeno prema YOUNG, David *et al.*, *Terrell on the Law of Patents*, 14. izd., Sweet & Maxwell, London, 1994., str. 36.
- 31 ROUGHTON, Ashley/COOK, Trevor/SPENCE, Michael (ur.), *The Modern Law of Patents*, Butterworths, London/Edinburgh, 2005., str. 217.
- 32 Prema odluci u predmetu *Greater Glasgow Health Boards Application*, [1996] RPC 207, smatra se da su uobičajeni zadatci arhivara kojem je pisani sadržaj istraživanja stavljen na raspolaganje radi arhiviranja tog materijala u bolničkom kliničkom registru, ograničeni na kliničke odgovornosti, a ne na stvaranje izuma kao što je izum prilagodbe postojeće opreme za neku drugu kliničku uporabu. Obična očekivanja (kao u slučaju *Greater Glasgow*) ili nada (kao u slučaju *Bradford Hospital's Application*, BL O/37/01) poslodavca izražena u ugovoru o radu da će se liječnik angažirati i u istraživanju nisu temelj za stjecanje prava na izum na strani poslodavca prema čl. 39 *PA*. Navedeno prema ANDERSON, Mark, *Technology Transfer – Law, Practice and Precedents*, London/Edinburgh, 2003., str. 434., bilj. 35.
- 33 ROUGHTON/COOK/SPENCE, *op. cit.*, str. 217.
- 34 Čl. 13. st. 1. *PA*. Vidjeti i YOUNG, *et al.*, *op. cit.*, str. 38.

U slučajevima kada izum na temelju samog zakona pripada poslodavcu ili kada je poslodavac prava u odnosu na izum stekao posebnim ugovorom o kojem je prethodno bilo riječi, radnik-izumitelj ima povrh plaće ili naknade iz posebnog ugovora s poslodavcem, pravo na dodatnu naknadu koja predstavlja pravični udio (engl. *fair share*) u koristima koje poslodavac ostvari iskorištavanjem izuma, ali tek pod pretpostavkom da izum bude zaštićen patentom.³⁵ Riječ je zapravo o dodatnoj naknadi koja pripada radniku od komercijalnog iskorištavanja izuma. U nedostatku kolektivnog ugovora u kojem bi se takva naknada odredila,³⁶ radnik se za određivanje naknade mora obratiti nadležnom sudu ili direktoru (engl. *comptroller*) Ureda za intelektualno vlasništvo Ujedinjenog Kraljevstva (*Intellectual Property Office of the United Kingdom (IPO)*). Ako izum pripada poslodavcu na temelju samog zakona, radnik-izumitelj ima pravo na naknadu uz dodatnu pretpostavku da je izum ili patent za taj izum od iznimne koristi za poslodavca imajući u vidu veličinu i prirodu poslodavčeva poduzeća.³⁷ S druge strane, ako je poslodavac prava u odnosu na izum stekao na temelju ugovora s radnikom-izumiteljem, bez obzira na to je li riječ o ugovoru o prijenosu ili licenciji, radnik ima pravo na naknadu u slučaju da je prvobitna naknada utanačena u predmetnom ugovoru nerazmjerna koristi koju je poslodavac ostvario od izuma i/ili patenta.³⁸ S obzirom na ove pretpostavke, u praksi ima vrlo malo slučajeva kada su zaposlenici ostvarili pravo na dodatnu naknadu. K tomu, zakonske odredbe se ne primjenjuju ako postoji kolektivni ugovor koji određuje naknadu.³⁹ S druge strane, u akademskim institucijama uobičajena je praksa da se koristi, koja se ostvari od komercijalnog iskorištavanja izuma koje su stvorili znanstvenici zaposleni u tim institucijama, dijeli između institucije i znanstvenika u odnosu koji je redovito unaprijed propisan općim aktima institucije ili posebno ugovoren.⁴⁰

Zakonodavac u Ujedinjenom Kraljevstvu također je smatrao neprihvatljivim da poslodavac na temelju ugovornog uglavka s radnikom-izumiteljem stekne sva prava na svim izumima radnika koji nastanu nakon sklapanja ugovora o radu. Stoga, čl. 42. *PA* propisuje da ugovorne odredbe, kojima je cilj umanjiti zaštitu koju radniku-izumitelju u pogledu njegovog izuma ili patenta za taj izum pružaju odredbe čl. 39. *PA*, ne proizvode učinke prema radniku.⁴¹ Zakonske odredbe navedenoga članka prisilne su naravi i stranke ne mogu ugovorom isključiti njihovu primjenu. Ugovorne

35 DAVIS, Colin/CHENG, Tania, „United Kingdom“, in: H. VANHEES (ed.), *International Encyclopaedia of Law: Intellectual Property Volume 5*, Suppl. 43, Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2008., str. 131.

36 O kolektivnim ugovorima koji bi se primijenili u takvom slučaju CORNISH/LLEWELYN, *op. cit.*, str. 269.

37 Prema odluci u slučaju *Garrison's Patent*, SRIS 0/44/97, izum nije od iznimne koristi za poslodavca kada je prihod od iskorištavanja patenta stečenog za taj izum 2-3% od ukupnog prihoda male proizvodne kompanije. Navedeno prema ANDERSON, *op. cit.*, str. 434.

38 Čl. 40. st. 1. i 2. *PA*. Vidjeti više CORNISH/LLEWELYN, *op. cit.*, str. 267.-269.

39 Čl. 40. st. 3. *PA*.

40 ROUGHTON/COOK/SPENCE, *op. cit.*, str. 219.

41 Tako ih tumači i ANDERSON, *op. cit.*, str. 437.-438.

odredbe, kojima se ipak pokušava neposredno ili posredno isključiti primjena tih zakonskih odredaba, nema učinke prema radniku-izumitelju, ali ne dovodi nužno do ništetnosti cijelog ugovora o radu ili drugog ugovora kojim radnik raspolaže svojim izumima u korist poslodavca. Takav ugovor ostaje na snazi ako se može smisleno primjenjivati i bez zabranjenih ugovornih odredbi.

2.4. Hrvatska

U hrvatskom pravnom sustavu položaj izuma stvorenih u radnom odnosu uređuje Zakon o radu (dalje: ZR)⁴² u čl. 90. i 91.⁴³ ZR razlikuje dvije temeljne kategorije izuma: izum „ostvaren na radu ili u svezi s radom“ i onaj koji to nije. Odredbe ZR-a ne pojašnjavaju pojam „izuma ostvarenog na radu ili u svezi s radom“. U pravnoj književnosti navodi se da se odredbe o izumu ostvarene u vezi s radom mogu tumačiti vrlo široko, čak i u slučaju kad izum ima izravne veze s poslovima i radnim zadacima koje obavlja radnik tijekom radnog vremena, ali je izum rezultat radnikovih radnih i istraživačkih napora u slobodnom vremenu.⁴⁴ U svakom slučaju, čl. 90. ZR-a propisuje da takav izum pripada poslodavcu. O takvom izumu radnik je dužan obavijestiti poslodavca te čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke o njemu. Nema potrebe za sklapanjem ikakvog ugovora u pogledu takvog izuma budući da poslodavac stječe sva prava koja su propisana Zakonom o patentu (dalje: ZP)⁴⁵ na temelju izričite odredbe čl. 90. st. 3. ZR-a.⁴⁶ No, tu bi odredbu trebalo tumačiti da pravo izumitelja biti kao takav označen u patentnim ispravama, pripada izumitelju jer je čl. 13. st. 4. ZP-a izrijekom propisano da je moralno pravo izumitelja neprenosivo.⁴⁷ To znači da pravni posao kojime se prenosi moralno pravo

42 Zakon o radu NN 149/09.

43 Na istovjetan način bile su propisane odredbe o izumima stvorenim u radnom odnosu i u čl. 96. i 97. ranijeg Zakona o radu, NN 54/95, 64/95, 17/01, 82/01, 114/03, 30/04, 142/03 i 137/04-proč. Prethodno tomu, izumi stvoreni u radnom odnosu bili su uređeni u čl. 146.-156. Zakona o industrijskom vlasništvu, NN 34/81, 3/90, 20/90, 53/91, 19/92 i 61/92, koji se prije 1991. godine zvao Zakon o zaštiti izuma, tehničkih unaprjeđenja i znakova razlikovanja.

44 RUŽDJAK, Marijan/ŠRIBAR, Peter/ZUBER, Marija, *Zakon o radu s komentarom*, Inženjerski biro, Zagreb, 1995., str. 88.

45 NN 173/03, 87/05, 76/07, 30/09 i 128/10.

46 Vrhovni sud RH u presudi i rješenju pod posl. br. Revt 52/05, od 18. siječnja 2007. godine, dostupnima na: <http://www.iusinfo.com.hr> (posljednji posjet 5. veljače 2011. godine), navodi da je tužbeni zahtjev kojime se nalaže tuženiku sklapanje ugovora kojime bi se utvrdilo da je tužitelj kooplemenjivač određenih hibrida kukuruza u određenom postotku i da mu pripada razmjerna naknada iz njihove komercijalizacije, a koji bi u protivnom zamijenila presuda, nepostojeći u hrvatskom pravu. Sud dalje pojašnjava da se u takvim slučajevima može postaviti zahtjev na utvrđenje položaja kooplemenjivača i na isplatu dužne naknade, budući da je sklapanje ugovora u pravilu izraz dispozitivne volje stranaka. Valja dodati i da je odredbom čl. 14. st. 2. ZP propisano kako se poslodavac smatra pravnim sljednikom izumitelja kad mu na temelju zakona koji se primjenjuje ili ugovora o radu pripada pravo na stjecanje patenta za izum stvoren u okviru radnog odnosa izumitelja, što mu u smislu odredbe čl. 12. st. 1. ZP-a daje pravo na stjecanje patenta.

47 U tom smislu indikativna je i presuda Vrhovnog suda RH, posl. br. Rev-1027/00, od 18. rujna

izumitelja ne bi bio valjan ukoliko bi se na njega pozivalo pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, ali to dakako ne znači da izumitelj ne može svojom šutnjom i neaktivnošću prihvatiti stanje u kojem se kao izumitelj registrira osoba različita od stvarnog izumitelja. S druge strane, u slučaju izuma ostvarenog na radu ili u svezi s radom radnik-izumitelj stječe pravo na nadoknadu za svoj izum utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom, a ako nadoknada nije određena takvim ugovorima,⁴⁸ tada primjerenu nadoknadu određuje nadležni sud.⁴⁹

2001. godine, kojom su potvrđene nižestupanjske presude (presuda Općinskog suda u Osijeku, posl. br. Pr-424/97, od 14. lipnja 1999. godine i presuda Županijskog suda u Osijeku, posl. br. Gž-2395/99, od 2. prosinca 1999. godine), dostupna na: <http://www.iusinfo.com.hr> (posljednji posjet 5. veljače 2011. godine). Tužbeni zahtjev glasio je, između ostalog, na utvrđenje da su tužitelji pronalazači izuma za koji su tvrdili da ga tuženik protupravno i neovlašteno iskorištava i primjenjuje u procesu proizvodnje škrobamida 20, a koji je izum patentiran na ime pravnog prednika tuženika kod kojega su tužitelji bili u radnom odnosu u vrijeme ostvarenja tog izuma. Sud je utvrdio da je izum – postupak za kontinuiranu industrijsku proizvodnju hranjiva na bazi uree za ishranu stoke bio zaštićen još pri Saveznom zavodu za patente pod br. 33826 P-1747/69, od 13. lipnja 1985. godine na ime prednika tuženika (IPK Osijek), s priznatim pravom prvenstva od 8. srpnja 1969. godine, a patent je bio na snazi od 31. prosinca 1977. godine. Također je u postupku bilo utvrđeno da je rad na proizvodnji škrobamida 20 započet 1963. godine i da su tužitelji doprinijeli u stvaranju tog proizvoda, ali nisu bili prijavljeni kao izumitelji, već je kao prijavitelj izuma i nositelj patenta bio registriran pravni prednik tuženika. Usprkos tomu, sud nije usvojio tužbeni zahtjev sukladno odredbi čl. 67. st. 1. tada važećeg Zakona o patentima i tehničkim unapređenjima (Sl. list SFRJ 44/60, 28/62 i 24/74) prema kojoj pronalazač, njegov nasljednik ili drugi pravni slijednik može tužbom kod suda tražiti za sve vrijeme trajanja patenta da se on oglasi nositeljem patenta, ako je patent izdan na ime osobe koja nije pronalazač, njezin nasljednik ili drugi pravni slijednik. Utvrdivši da je nastupila zastara prema odredbi st. 2. toga zakonskog članka jer prema savjesnom nositelju patenta zahtjev zastarijeva za dvije godine od dana upisa izdanog patenta u registar patenata, sud je odbio tužbeni zahtjev.

48 Nadoknada se može odrediti i pravilnikom. Tako je u predmetu koji se vodio pred Trgovačkim sudom u Zagrebu, posl. br. P-1047/05, u presudi od 28. rujna 2006. godine, dostupno putem www.tszg.hr (posljednji posjet 5. veljače 2011. godine) potvrđenoj odlukom Visokog trgovačkog suda RH, posl. br. VIII Pž-3297/07, od 7. travnja 2009. godine, (izvor: osobna arhiva), bilo nesporno da zaposlenici-izumitelji imaju pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o inventivnoj djelatnosti poslodavca (PLIVA d.d.). Slično tome je i Vrhovni sud RH u presudi i rješenju pod posl. br. Revt 52/05, od 18. siječnja 2007. godine, dostupnima na: <http://www.iusinfo.com.hr> (posljednji posjet 5. veljače 2011. godine), utvrđuje: „Ako je tužitelj temeljem nekog općeg akta pravnog prednika tuženika kao koautor – kooplemenjivač stekao pravo na određenu naknadu razmjerno postotku koautorstva u vezi realizacije novostvorene vrste, odnosno hibrida kukuruza, radilo bi se o stečenom pravu koje bi tužiteljima pripadalo neovisno o tome što tuženik nakon izvršene pretvorbe i privatizacije svojim općim aktima nije propisao pravo na isplaćivanje takve naknade.“

49 Prema sudskoj praksi riječ je o sudovima nadležnima za sporove o intelektualnom vlasništvu, kako su oni određeni čl. 34.b Zakona o parničnom postupku, NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08 i 123/08 (trgovački sudovi). Tu ne bi bili nadležni sudovi za radne sporove iz čl. 34. Zakona o parničnom postupku (općinski sudovi), kao što je to ranije bio slučaj. Tako i u rješenju Visokog trgovačkog suda RH, posl. br. VIII Pž-3297/07-4, od 7. travnja 2009. godine, (izvor: osobna arhiva).

Čl. 91. ZR-a predviđa poseban režim za izume koji, iako nisu ostvareni na radu ili u svezi s radom, pripadaju u područje djelatnosti poslodavca. Pravna književnost navodi da je ovdje riječ o izumima koji nisu ostvareni na radu, već ih je radnik ostvario radeći kod kuće u slobodno vrijeme, služeći se vlastitom literaturom, sredstvima rada i drugim potrebnim pomagalima.⁵⁰ Takvi izumi pripadaju radniku, ali istodobno u odnosu na njih poslodavac ima svojevrsno „pravo prvokupa“. Naime, radnik je dužan poslodavcu dati pisanu ponudu za ustupanje prava na izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca, a poslodavac je dužan u roku od mjesec dana na nju odgovoriti.

Nema posebnih odredaba o izumima stvorenima u javnoj službi ili na akademskim institucijama, pa da se i u tim slučajevima primjenjuju prethodno opisane odredbe.⁵¹ U tom smislu važno je istaknuti da je u posljednjih nekoliko godina na akademskim institucijama poput sveučilišta i instituta u Hrvatskoj usvojeno nekoliko pravilnika kojima se uređuje ova materija.⁵² Navedeni pravilnici trebali bi doprinijeti povećanju pravne zaštite i komercijalizacije svih oblika intelektualnih tvorevina nastalih na ovim institucijama i dokinuti prijašnju praksu koja je obilježena pasivnošću institucija u tim procesima.

2.5. Usporednopravni osvrt

Na temelju izloženog uočava se da promatrani pravni sustavi usvajaju u nekim aspektima iste ili slične, a u nekima aspektima različite pristupe pravnom uređivanju problematike izuma stvorenih u radnom odnosu. S nomotehničkoga stajališta zanimljivo je primijetiti da je u Francuskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu ta problematika uređena u propisima u kojima se uređuju patenti, dok jedino u Njemačkoj postoji poseban propis kojim se uređuju izumi stvoreni u radnom odnosu. U Hrvatskoj su odredbe o izumima stvorenima u radnom odnosu propisane u zakonu kojim se uređuju radni odnosi.

U svim uspoređenim sustavima izum stvoren u izvršavanju obveza iz ugovora o radu bez iznimke pripada poslodavcu. Prema hrvatskom pravu poslodavac stječe imovinska prava na izumu *ex lege*, na temelju izričitih odredaba ZR-a, bez potrebe ispunjenja ikakvih dodatnih uvjeta, pretpostavki ili sklapanja dodatnih ugovora. Ako postoji radni odnos uređen u ugovoru o radu, izum koji je stvoren u izvršavanju obveza iz toga ugovora pripada poslodavcu. Pitanje obavješćivanja poslodavca

50 RUŽDJAK/ŠRIBAR/ZUBER, *op. cit.*, str. 85.

51 Na istim načelima uređeno je i stjecanje prava na izumu stvorenom na akademskim institucijama prema nacrtu prijedloga novog Zakona o znanosti (čl. 45.-49.), dostupnom na: <http://public.mzos.hr/Default.aspx?sec=3315> (posljednji posjet 8. veljače 2011. godine).

52 Vidjeti npr. „Pravilnik o uredu za transfer tehnologije Sveučilišta u Zagrebu“ od 23. prosinca 2008. godine, dostupan na: http://technology.unizg.hr/_download/repository/Pravilnik_o_Uredu_za_transfer_tehnologije.pdf; „Pravilnik o gospodarenju intelektualnim vlasništvom na Sveučilištu u Rijeci“ od 18. svibnja 2010. godine, dostupan na: http://www.uniri.hr/files/staticki_dio/propisi_i_dokumenti/Pravilnik%20o%20gospodarenju%20IV_%20SuR-a_final_2010.pdf (posljednji posjet 8. veljače 2011. godine).

i moguće drugo postupanje kod takvih izuma ostavljene su na raspolaganje strankama ugovora o radu, a uvriježena je praksa da se uređuju pravilnicima koji se primjenjuju na odnose između poslodavaca i zaposlenika u pojedinom slučaju. Poslodavac u ovome sustavu na temelju samoga zakona izvorno stječe imovinska prava na izumu. I *PA* i *CPI* počivaju na istom načelu. U potonjem je propisano da izum stvoren u radnom odnosu izvorno pripada poslodavcu. Ujedno je radnik dužan o svakom svojem izumu obavijestiti poslodavca. U *ArbnEfrG* primjenjuje se nešto drugačije rješenje. Njime se posebno uređuje postupak obavješćivanja poslodavca o stvorenom izumu te se uz trenutak obavješćivanja vezuje zakonski prijenos imovinskih prava na izumu na poslodavca ako se on u roku od 4 mjeseca ne izjasni da takva prava ne želi steći. Riječ je o translativnom derivativnom stjecanju imovinskih prava na izumu u korist poslodavca i to na temelju zakona. To je uređenje njemačka osobitost i mogla bi se smatrati nešto povoljnijom za radnika-izumitelja, u odnosu na ostale promatrane sustave. No, ni u kojem sustavu nema zaprijeke za to da u ugovoru o radu ili na drugi način, prije ili nakon stvaranja izuma, poslodavac i radnik ugovore za radnika povoljniji položaj od onoga propisanog zakonom. Valja još napomenuti da u svim obrađenim sustavima, bez obzira na to stječe li poslodavac imovinska prava na izumu izvorno ili izvedeno, izumiteljeva moralna prava uvijek ostaju kod radnika-izumitelja.

Pitanje što se smatra izumom stvorenim u izvršavanju obveza iz ugovora o radu u svim obrađenim pravnim sustavima (osim u Hrvatskoj) u osnovi je uređeno propisom, dok se tumačenja, dakako, moraju potražiti u sudskoj praksi. U hrvatskom ZR-u nema odredaba o tome kada se smatra da je izum stvoren u izvršavanju obveza iz ugovora o radu te bi zasigurno bilo zanimljivo vidjeti kako bi hrvatski sudovi riješili to pitanje. Opravdano je očekivati da bi pitanje tumačenja pojmova „radnik“, „poslodavac“ i „ugovor o radu“ riješili primjenom propisa o radu, no dalje od toga ne može se sa sigurnošću tvrditi. Slijedom toga, možda bi bilo korisno nadopuniti ZR, uzevši u obzir njemački i francuski primjer, te detaljnije urediti kada se smatra da je izum stvoren u radnom odnosu slijedom čega pripada poslodavcu.

Uzevši u obzir promatrane sustave, izume koje radnik stvori u svoje slobodno vrijeme možemo općenito podijeliti na one koji pripadaju u područje poslodavčeve djelatnosti ili koje radnik stvori koristeći materijalne i/ili intelektualne poslodavčeve resurse, s jedne strane, te na one koje radnik stvori potpuno nezavisno o poslodavcu i koji ne pripadaju u područje poslodavčeve djelatnosti, s druge strane. O prvim je radnik-izumitelj uvijek dužan obavijestiti poslodavca. Prema *ArbnErfG* te ZR-u, poslodavac u odnosu na takve izume ima svojevrsno „pravo prvokupa“ dok prema detaljnim odredbama iz *CPI* poslodavac u odnosu na njih može steći sva ili neka imovinska prava. Iz *PA* se također može iščitati da bi i na takvim izumima u većini slučajeva poslodavac stjecao imovinska prava. U pogledu ovih izuma radnik-izumitelj nalazi se u povoljnijem položaju no što je to slučaj kod izuma koje stvori u izvršavanju ugovora o radu, budući da mu svi obrađeni pravni sustavi daju mogućnost pregovaranja s poslodavcem. Naposljetku, izumi koje radnik stvori u svoje slobodno vrijeme, potpuno nezavisno o poslodavcu te koji ne pripadaju u područje poslodavčeve djelatnosti, bez ograničenja pripadaju radniku.

Usporedbom obrađenih rješenja uočava se da po pitanju uređenja prava na naknadu i iznosa naknade koja pripada izumitelju načelno nema naočigled velikih razlika. Međutim ovaj rad nije se usredotočio na pojedinosti o utvrđivanju iznosa naknade, no može se pretpostaviti da tu postoje određene razlike. U svakom slučaju, mehanizmi njihovog utvrđivanja različito su razrađeni u propisima. Dok je francuski zakonodavac to pitanje podrobnije uređio te propisao provođenje arbitražnog postupka za određivanje iznosa naknade, koja bi u konkretnom slučaju pripadala radniku-izumitelju, njemački je usvojio nešto suzdržaniji pristup ostavljajući nadležnom ministru da pravilnikom, uz uvažavanje prethodnoga mišljenja interesnih organizacija, uredi smjernice za određivanje takve naknade. I rješenje u Ujedinjenom Kraljevstvu, koja problematici izuma stvorenih u radnom odnosu pristupa pravnotehnički na drukčiji način zbog *common law* tradicije, usmjereno je u korist radnika. S tim da se u nedostatku kolektivnog ugovora u kojem bi se takva naknada odredila, radnik može obratiti nadležnom sudu ili direktoru *IPO*. Hrvatski ZR također je odredio da se takva naknada uređuje kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom, a ako tamo nije uređena, određuje ju nadležni sud. Svi promatrani sustavi prednost daju internim aktima koji se primjenjuju na odnose između poslodavca i radnika, a podredno upućuju na sudove, odnosno druga nadležna tijela koja bi trebala utvrditi iznos predmetne naknade. No, ipak, usporedbom obrađenih rješenja može se uočiti da je nedostatak hrvatskoga propisa taj što nema podrobnijih odredbi o kriterijima za utvrđivanje naknade koja pripada radniku, kao što je to slučaj u njemačkom i francuskom pravu. Mišljenja smo da bi *de lege ferenda* na razini države trebalo odrediti okvirne kriterije za određivanje iznosa naknada koje pripadaju radnicima, posebice za izume koji dožive komercijalan uspjeh.

3. AUTORSKA DJELA RADNIKA

Za razliku od izuma stvaranih u radnom odnosu, autorska djela koja nastaju u tim okolnostima ne pretpostavljaju nužno velika ulaganja poslodavca u novcu, sredstvima i stjecanju spoznaja o stanju tehnike. Naime, dok su za praćenje trendova u razvoju tehnologije i unaprjeđenja postojećeg stanja tehnike u pravilu potrebna značajna financijska i druga materijalna ulaganja koja rijetko može podnijeti fizička osoba, ako je riječ o ozbiljnijem projektu koji stremi postizanju komercijalnog uspjeha, kod autorskog prava stvaranje samo nekih vrsta autorskih djela pretpostavlja ulaganja koja se po financijskim i tehnološkim značajkama mogu mjeriti s ulaganjima u stvaranje izuma koji mogu polučiti značajniji komercijalan uspjeh. To može, ali i ne mora, biti slučaj kod stvaranja, npr. računalnih programa, audiovizualnih djela i baza podataka. S druge strane, u stvaranju komercijalno uspješnog teksta, crteža, kompozicije te fotografije, u pravilu u većoj mjeri sudjeluje autorova kreativnost no što je potrebno novca i drugih materijalnih ulaganja. Istodobno, poslodavci često zapošljavaju kreativce koji kao zaposlenici imaju radnu zadaću stvarati autorska djela. Ni tu, kao ni kod izuma, najčešće nije riječ o ugovorima o radu u kojima se

radnik obvezuje na stvaranje autorskih djela kao takvih, već o ugovorima o radu u kojima se radnik obvezuje na izvršavanje raznovrsnih znanstvenih, književnih, umjetničkih i sličnih stručnih i kreativnih zadataka pri čemu nerijetko nastaju autorskih djela. I ovdje se, kao i kod izuma, postavljaju ista pitanja budući da poslodavac u pravilu ulaže određena sredstva i osigurava uvjete rada, s jedne strane, a radnik prima mjesečnu plaću za svoj rad, s druge strane. Stoga se valja upitati kakav pravni status trebaju uživati autorska djela stvorena u radnom odnosu. Ako se prisjetimo što je rečeno u svezi s izumima, valja uočiti da se i ovdje radnopravno načelo prema kojemu svi rezultati rada radnika za koje on prima plaću pripadaju poslodavcu suprotstavlja načelu intelektualnog vlasništva prema kojem intelektualna tvorevina pripada njezinom stvaratelju. Istodobno, uz pitanje pripadanja prava na autorskim djelima stvorenima u radnom odnosu, postavlja se i pitanje autorske naknade za ta prava koja stječe poslodavac. U cilju razumijevanja uređenja pravnog statusa autorskih djela stvorenih u radnom odnosu potrebno je, pored odredaba kojima se uređuje pitanje pripadanja autorskog prava na tim djelima, proučiti i opća načela imovinskopravnog raspolaganja autorskim djelom.

3.1. Njemačka

Jedno od temeljenih općih načela uređenja autorskog prava u Njemačkoj govori da je autorsko pravo monističko po svojem sadržaju.⁵³ Prema ovom načelu, autorsko pravo jest jedno jedinstveno subjektivno pravo kojim se štite osobni i imovinski interesi autora.⁵⁴ Dakle, autorsko pravo kao jedinstveno pravo ima svoju osobnu (moralnu) i imovinsku komponentu. No, one su tek sastavni elementi jednog jedinstvenog prava. Monističko načelo autorskoga prava na poseban način odražava se i na imovinskopravna raspolaganja autorskim pravom zaživotnim pravnim poslovima. Kada je riječ o ugovorima o raspolaganju autorskim pravom shvaćenima u okvirima monističkog načela valja razlikovati tri temeljna pojma iz njemačkoga Zakona o autorskom i srodnim pravima (*Gesetz über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz)*, dalje: *UrhG*):⁵⁵ *Verwertungsrechte*, *Nutzungsrechte* i *Nutzungsart*. Pojam *Verwertungsrechte* prevodi se na hrvatski jezik kao „imovinska autorska prava“ te sadržajno obuhvaća niz isključivih prava koja pripadaju autoru i koja ga ovlašćuju da drugima dopusti ili zabrani korištenje njegova djela u materijalnom obliku, kao i u nematerijalnom obliku javnom

53 Među prvima je monističko načelo u autorskome pravu afirmirao njemački pravnik Phillip Allfeld početkom 20. stoljeća. Tako VOGEL, Martin, u: LÖWENHEIM, Ulrich (ur.), *Handbuch des Urheberrechts*, C. H. Beck, München, 2003., str. 10. Drugi autori među glavne zagovornike monističkog načela u početcima njegove afirmacije navode još i Hubmanna te Rintelena. Vidjeti ULMER, Eugen, *Urheber- und Verlagsrecht*, Springer, Berlin/Heidelberg/New York, 1980., str. 113.

54 Vidjeti npr. DIETZ, Adolf, u: LÖWENHEIM, Ulrich (ur.), *Handbuch des Urheberrechts*, C. H. Beck, München, 2003., str. 193.

55 Zakon potječe od 9. rujna 1965. godine, BGBl. I S. 1273, a zadnji puta je mijenjan i dopunjavan 17. prosinca 2008. godine, BGBl. I S. 2586.

izvedbom te preradom. Imovinska autorska prava nisu prenosiva zaživotnim pravnim poslovima.⁵⁶ S druge strane, pojam *Nutzungsrechte* prevodi se na hrvatski jezik kao „prava iskorištavanja“. U njemačkoj pravnoj teoriji prava iskorištavanja opisuju se kao „samostalne pravne pozicije“⁵⁷ koje se konstitutivnim derivativnim stjecanjem izvode iz imovinskih autorskih prava i ovlašćuju treće osobe na iskorištavanje autorskoga djela u opsegu kojeg je dopustio autor izvodeći pravo iskorištavanja iz svoga imovinskog autorskog prava. Pravo iskorištavanja osnovano za drugu osobu zaštićeno je u sukcesiji, što znači da djeluje prema trećima.⁵⁸ Također, jednom osnovano pravo iskorištavanja može se drugome prenositi zaživotnim pravnim poslovima. Pojam *Nutzungsart* na hrvatski jezik može se prevesti kao „način iskorištavanja“, što obuhvaća konkretan način na koji se djelo može u gospodarskom smislu iskorištavati na temelju stečenog prava iskorištavanja, a poglavito sadržajne, prostorne i vremenske granice iskorištavanja, kao i pitanje je li pravo iskorištavanja stečeno kao isključivo ili neisključivo. Dakle, isključiva imovinska autorska prava (njem. *Verwertungsrechte*) su neprenosiva *inter vivos* translativnom derivativnom sukcesijom. Iz njih konstitutivnim derivativnim stjecanjem nastaju prava iskorištavanja (njem. *Nutzungsrechte*) čiji sadržaj i opseg, tj. način korištenja (njem. *Nutzungsart*) je određen ugovorom te koja jesu *inter vivos* prenosiva translativnim derivativnim stjecanjem.⁵⁹ Za razliku od osnivanja prava iskorištavanja koja su samostojeća prava, kako je to prethodno opisano, mogući su i drugi načini raspolaganja imovinskim autorskim pravima, kao što su davanje dopuštenja za korištenje koje ima tek obveznopravnu narav.⁶⁰ Takva „obična“ obveznopravna ovlaštenja u praksi i pravnoj znanosti nazivaju se i licencijama.⁶¹ U pravnodogmatskom smislu, pravo iskorištavanja (njem. *Nutzungsrecht*) i dopuštenje za korištenje (njem. *schuldrechtliche Einwilligung zu Verwertungsrechten*) ne nastaju na temelju istovrsnih imovinskopravnih raspolaganja jer prvo podrazumijeva stjecanje na temelju pravnog posla raspolaganja (njem. *Verfügungsgeschäft*) i zaštićeno je u sukcesiji, dok drugo nastaje na temelju običnog obveznopravnog odnosa.

Samo autorsko pravo (njem. *Urheberrecht*) u okviru njemačkog monističkog načela neprenosivo je pravnim poslovima *inter vivos* zbog svoje osobne komponente, tj. zbog moralnih autorskih prava. Ipak, prema čl. 29. *UrhG* nekim moralnim

56 Mogu se prenositi samo za slučaj smrti i kod razvrgnuća nasljedničke zajednice. Vidjeti čl. 39. *UrhG*.

57 Naglašava se da to nisu obična prava s relativnim, tj. obveznopravnim djelovanjem, već da imaju samostalnost (njem. *gegenständliche, nichtbloßschuldrechtliche Rechtspositionen*). Ipak, ne ističe se njihova apsolutna narav. Vidjeti LÖWENHEIM, Ulrich/NORDEMANN, Jan Bernd, u: LÖWENHEIM, Ulrich (ur.), *Handbuch des Urheberrechts*, C. H. Beck, München, 2003., str. 335.

58 Čl. 33. *UrhG*. Vidjeti i LÖWENHEIM/NORDEMANN, u: LÖWENHEIM, *op. cit.*, str. 356.

59 Slično o njemačkim pojmovima *Verwertungsrechte*, *Nutzungsrechte* i *Nutzungsart* vidjeti *ibid.*, str. 335.-337.

60 Čl. 29. *UrhG*.

61 Tako LÖWENHEIM/NORDEMANN, u: LÖWENHEIM, *op. cit.*, str. 335.

autorskim pravima može se na ograničen način raspolagati. Autor može pravnim poslom *inter vivos* ovlastiti nositelja prava iskorištavanja da izmijeni djelo, njegov naslov ili oznaku autorstva.

Sada valja napomenuti da njemački *UrhG* čvrsto leži na načelu pripadanja autorskog prava fizičkoj osobi koja je djelo stvorila, tj. autoru (njem. *Schöpferprinzip*).⁶² To načelo primjenjuje se i kod autorskih djela stvorenih u radnom odnosu (njem. *Arbeitsverhältniss*) ili na temelju ugovora o javnoj službi (njem. *Dienstverhältniss*). Dakle, autor djela koje je radnik stvorio u izvršavanju svojih obveza iz ugovora o radu (ili ugovora o službi) pripada radniku, osim ako drukčije proizlazi iz odnosnog ugovora ili naravi radnog odnosa (ili odnosa uređenog ugovorom o službi).⁶³ Slijedom navedenoga, sve što je do sada rečeno o imovinskopравnim raspolaganjima autorskim pravom primjenjuje se na isti način i na ugovore o radu te ugovore o službi. Poslodavac može steći prava iskorištavanja (njem. *Nutzungsrechte*) od radnika koji, i bez obzira na to što je djelo stvorio izvršavajući svoje obveze iz ugovora o radu (službi), ostaje izvorni ovlaštenik isključivih imovinskih prava (njem. *Verwertungsrechte*) na svojem autorskom djelu. Također, radnik može u korist svojega poslodavca raspolagati i svojim moralnim autorskim pravima, ali samo u ograničenoj mjeri, kao što je to prethodno opisano.⁶⁴

Izuzetak od izloženog načela predstavlja odredba iz čl. 69.b *UrhG* u kojoj je propisano da u odnosu prema računalnom programu stvorenom u radnom odnosu isključivo poslodavac ima pravo izvršavati imovinskopравna ovlaštenja koja proizlaze iz autorskog prava na takvom računalnom programu, ako nije drukčije ugovoreno. Riječ je o usklađivanju njemačkog zakona s čl. 2. st. 3. Direktive EZ o pravnoj zaštiti računalnih programa.⁶⁵ Radi usklađivanja s pravnom stečevinom Europske unije te istodobnog održavanja monističkog načela i s tim u svezi usustavljenosti pravila o imovinskopравnim raspolaganjima autorskim pravom prema *UrhG*, zakonom se za poslodavca u ovome slučaju osnovalo isključivo pravo iskorištavanja u odnosu na sva imovinska autorska prava na računalnom programu stvorenom u radnom odnosu.⁶⁶ Takvo zakonsko rješenje u njemačkoj pravnoj književnosti naziva se *cessio legis*.⁶⁷

62 Čl. 7. *UrhG*.

63 Čl. 43. *UrhG*.

64 Vidjeti više ROJAHN, Sabine, u: SCHRICKER, Gerhard (ur.), *Urheberrecht Kommentar*, 3. izd., München, 2006., str. 910.-920.

65 Direktiva Vijeća 91/250/EEZ od 14. svibnja 1991. o pravnoj zaštiti računalnih programa, OJ L 122 17.5.1991., str. 42, izmijenjena i dopunjena Direktivom 93/98/EEZ, OJ L 290 24.11.1993., str. 9. Zamijenjena je sadržajno istovjetnom Direktivom 2009/24/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. travnja 2009. o pravnoj zaštiti računalnih programa (pročišćeni tekst) OJ L 111 5.5.2009., str. 16.

66 NORDEMANN, Axel, u: LÖWENHEIM, Ulrich (ur.), *Handbuch des Urheberrechts*, C. H. Beck, München, 2003., str. 1071. Sudsku praksu vidjeti LOEWENHEIM, Ulrich u: SCHRICKER, Gerhard (ur.), *Urheberrecht Kommentar*, 3. izd., München, 2006., str. 1348.-1351.

67 DREIER, Thomas/SCHULTZE, Gernot, *Urheberrechtsgesetz*, 2. izd., C. H. Beck, München, 2006., str. 1067.

Pravni položaj autora u ugovorima o imovinskopravnim raspolaganjima autorskim pravom uređuje se u čl. 31. do 44. *UrhG*. Tu su propisana pravila o pisanom obliku ugovora, o raspolaganju budućim djelima te autorskoj naknadi, kao i druga pravila kojima je cilj zaštita autora kao slabije ugovorne strane. Budući da nema posebnih odredaba za radnike-autore, sve što je propisano u navedenim člancima primjenjuje se na odgovarajući način i na njih, s time da se slijedom radnog odnosa radnik može naći u nepovoljnijem položaju od autora koji to nije.⁶⁸ Tako, npr. u sudskoj praksi prevladava stajalište da je moguće i prešutno osnivanje prava iskorištavanja u korist poslodavca u slučajevima kada ugovor o radu nema odredaba kojima se uređuju međusobni odnosi poslodavca i radnika u pogledu autorskih djela stvorenih u radnom odnosu.⁶⁹

Djela koja radnik stvori u svoje slobodno vrijeme pripadaju mu bez ograničenja. No, ako bi takvo djelo pripadalo u područje djelovanja poslodavca te ako bi iskorištavanje takvog autorskog djela predstavljalo nepošteno natjecanje s poslodavcem, tada je autor dužan prava iskorištavanja ponuditi poslodavcu. Isto tako, poslodavac može zahtijevati da radnik u njegovu korist osnuje prava iskorištavanja ako je djelo stvorio koristeći se poslodavčevim sredstvima, prostorom i sličnim resursima.⁷⁰

Naposljetku valja napomenuti da se u odnosu na autorska audiovizualna djela, točnije, u ugovorima o audiovizualnoj produkciji, primjenjuje predmnjeva da se takvim ugovorom za filmskog producenta osnivaju prava iskorištavanja koja obuhvaćaju pravo stvaranja audiovizualnog djela, njegovih prerada te iskorištavanja na sve poznate načine.⁷¹ Iako je bilo prijedloga da se u *UrhG* za filmskog producenta u ovome slučaju osnuju isključiva prava iskorištavanja u odnosu na sva imovinska autorska prava na audiovizualnom djelu, kao što je to slučaj kod računalnih programa, od toga se odustalo. Dakle, u slučaju audiovizualnih djela nije riječ o *cessio legis*, već je riječ o rješenju u kojem filmski producent u sumnji ima sva isključiva prava iskorištavanja na sve poznate načine, u trenutku kada sklopi ugovor o audiovizualnoj produkciji. Riječ je o presumpciji o sadržaju ugovora o audiovizualnoj produkciji. Navedeno opće pravilo isto vrijedi i za audiovizualna djela stvorena u radnom odnosu, kada između filmskog producenta i autora filma postoji ugovor o radu.⁷²

68 Isto NORDEMANN, u: LÖWENHEIM, *op. cit.*, str. 1072.

69 Vidjeti više ROJAHN, u: SCHRICKER, *op. cit.*, str. 895.

70 NORDEMANN, u: LÖWENHEIM, *op. cit.*, str. 1072., 1077. i 1078. Sudsku praksu vidjeti ROJAHN, u: SCHRICKER, *op. cit.*, str. 920.-922.

71 Čl. 88. *UrhG*.

72 SCHWARZ, Mathias/REBER, Ulrich, u: LÖWENHEIM, Ulrich (ur.), *Handbuch des Urheberrechts*, C. H. Beck, München, 2003., str. 1431.-1432.

3.2. Francuska

Za razliku od Njemačke, u Francuskoj je autorsko pravo uređeno po dualističkom načelu.⁷³ Prema ovom načelu autorska imovinska i autorska moralna prava različite su i samostalne, iako međusobno povezane, komponente jednoga subjektivnog prava.⁷⁴ Samostalnost imovinske i osobne komponente autorskoga prava osobito dolazi do izražaja u imovinskopravnim raspolaganjima autorskim pravom *inter vivos*.⁷⁵ Moralna autorska prava nisu prenosiva zaživotnim pravnim poslovima,⁷⁶ dok imovinska autorska prava jesu.⁷⁷ Valja uočiti da *CPI* koristi izraz ustupanje ili cesija (franc. *cession*) u svrhu označivanja imovinskopravnih raspolaganja imovinskom komponentom autorskoga prava.⁷⁸ U pravnoj književnosti i praksi, ali ne i u *CPI*, koristi se i riječ licencija (franc. *licence*)⁷⁹ s ciljem da se sadržajno označi ograničeno ili djelomična cesija (franc. *cession partielle*). No, tu valja naglasiti da je riječ o kvantitativno, a ne kvalitativno ograničenom ustupanju,⁸⁰ tj. da se ustupa kvalitativno isti sadržaj pojedinih imovinskih autorskih prava kao što se ustupa i kod potpune cesije (franc. *cession totale*), ali se to ustupanje ograničuje na načinu iskorištavanja, vremenu iskorištavanja, području iskorištavanja i sl.⁸¹

CPI ne spominje ustupanje imovinskih autorskih prava kao takvih, već u pravilu govori o ustupanju pojedinih imovinskih autorskih prava koja pripadaju

73 Dualističko načelo u autorskom pravu utemeljio je njemački pravnik Josef Kohler krajem 19. stoljeća. Tako VOGEL, u: LÖWENHEIM, *op. cit.*, str. 10.; ULMER, *op. cit.*, str. 112.

74 Tako i npr. LUCAS, André/PLAISANT, Robert, „France“, u: NIMMER, Melville B./GELLER, Paul Edward (ur.), *International Copyright Law and Practice*, Matthew Bender & Co., Inc, Rel. 12-10/00 pub. 339, str. 13.; von LEWINSKI, Silke, „Urhebervertragsrecht im Frankreich“, u: BEIER, Friedrich-Karl *et al.* (ur.), *Urhebervertragsrecht: Festgabe für Gerhard Schrickler zum 60. Geburtstag*, C. H. Beck, München, 1995., str. 688.

75 Važno je ukazati i na uređenje trajanja imovinskih, odnosno moralnih autorskih prava. Dok su prva vremenski ograničena u trajanju (70 godina *post mortem auctoris*), druga su vječna (franc. *perpétuel*) što znači da nema vremenskog ograničenja moralnih prava (čl. L121-1. st. 3. i čl. L123-1. st. 2. *CPI*).

76 Čl. L121-1. st. 3. *CPI*.

77 Čl. L122-7. st. 1. *CPI*.

78 U tom smislu imovinska autorska prava su nenaplatno prenosiva (franc. *cessibles à titre gratuit*) ili naplatno prenosiva (franc. *cessibles à titre onéreux*). U hrvatskom pravu, cesija označuje institut kojim se prenose, odnosno ustupaju i druga subjektivna imovinska prava, a ne samo tražbine kako bi se to na prvi pogled moglo zaključiti iz odredbe čl. 80. hrvatskoga Zakona o obveznim odnosima (NN 35/05 i 41/08). Vidjeti više MARKOVINOVIĆ, Hrvoje, *Ugovor o cesiji* (dis. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu), Zagreb, 2005., str. 11.-13.; MATANOVAC VUČKOVIĆ, Romana, *Prijenos i licencija žiga u svjetlu pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji* (dis. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu), Zagreb, 2010., str. 445.

79 Vidjeti LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 56.

80 Von LEWINSKI, *op. cit.*, str. 688.

81 Vidjeti SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 67. Ovi autori tvrde da se u francuskom pravu ne razlikuju cesija i licencija autorskoga prava te da se u čl. od L131-1. do L131-8. *CPI* govori upravo o cesiji. Upućuju na to da francuski pravni pisci govore o razlikama u stupnju cesije, pri čemu cesija može biti potpuna ili ograničena (djelomična).

imovinskopravnoj komponenti autorskog prava.⁸² Prilikom ustupanja pojedinih imovinskih autorskih prava primjenjuje se načelo specifikacije ili određenosti koje je propisano u čl. L131-3. st. 4. *CPI*. Sukladno ovom načelu, u ugovoru o cesiji (ustupanju) mora se navesti svako od pojedinačnih imovinskih autorskih prava te odrediti opseg i svrha takvog ustupanja, kao i njegovi teritorijalni i vremenski učinci.⁸³ No, prema čl. L122-7. st. 4. *CPI* ipak je moguće i ustupanje svih imovinskih prava koja postoje u odnosu prema jednom autorskom djelu jednim pravnim poslom, što se naziva potpuna cesija (franc. *cession totale*). Istodobno je, međutim, s ciljem zaštite autora kao slabije ugovorne strane, u istoj odredbi propisano da potpuna cesija proizvodi učinke samo uz poštivanje načela specifikacije ili određenosti. Slijedom toga, ono što nije izrijeком u ugovoru o cesiji navedeno, smatra se da nije ni ustupljeno.

Vezano uz pitanje imovinskopravnih raspolaganja autorskim pravom u Francuskoj, potrebno je dalje naglasiti da je jedno od temeljnih načela uređenja francuskoga autorskog prava i načelo pripadanja autorskoga prava naravnoj osobi koja je djelo stvorila, tj. autoru. Pravne osobe mogu autorsko pravo izrijeком ili prešutno steći samo od autora.⁸⁴ Slijedom toga, odredbu iz čl. L113-1. *CPI*, u kojoj se uređuje oboriva predmnjeva da se autorom smatra osoba pod čijim imenom je djelo objavljeno, valja tumačiti isključivo u korist naravnih, a ne pravnih osoba, što je u nizu presuda potvrdio i Kasacijski sud (*Cour de cassation*).⁸⁵

Kada je riječ o autorskim djelima stvorenima u radnom odnosu *CPI* utjelovljuje načelo da autorsko pravo na djelima stvorenima u radnom odnosu pripada radniku-autoru – osobi koja je djelo stvorila, a ne poslodavcu. Stoga, sve što je prethodno rečeno o imovinskopravnim raspolaganjima autorskim pravom u pravnim poslovima *inter vivos* valja primijeniti i na odnos radnika i poslodavca. To je potvrdio i Kasacijski sud u nizu svojih presuda.⁸⁶ Dakle, da bi poslodavac stekao ikakva imovinska autorska prava na autorskim djelima koja su njegovi zaposlenici stvorili u radnom odnosu, mora to utanačiti ugovorom o radu ili drugim ugovorom, poštujući sva do sada navedena načela, a osobito načelo specifikacije ili određenosti. U praksi su, slijedom toga, česti ugovori u kojima radnik-autor unaprijed ustupa na poslodavca imovinska autorska prava na svojim budućim djelima koja će stvoriti u radnom odnosu (franc. *cession anticipée*). Tu, međutim, valja voditi računa o odredbi čl. L131-1. *CPI* prema kojoj su ugovorne odredbe kojima se drugome

82 Prema čl. L122-1. *CPI*, imovinska autorska prava dijele se u dvije velike skupine: prava javne izvedbe (franc. *droit de représentation*) i prava umnožavanja (franc. *droit de reproduction*), koja se dalje razrađuju i određuju do čl. L122-12.

83 U sudskoj praksi, klauzula *tous droits compris* smatra se ništetnom jer je preširoka i time suprotna načelu specifikacije ili određenosti. SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 67.

84 Tako LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 42.; SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 49.

85 Presude navode LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 43, bilj. 3.; SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 61.

86 Presude navode LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 53, bilj. 63. i 64.

ustupaju imovinska autorska prava na svim budućim djelima radnika ništetne,⁸⁷ jer je ova odredba jednako primjenjiva i na ugovore između radnika i poslodavca o autorskim djelima nastalim u okviru radnog odnosa.

Za razliku od slučajeva kada ugovori o radu izrijeком predviđaju ustupanje radnikovih autorskih imovinskih prava poslodavcu, posebni problem nastaje kod ugovora o radu u kojima se pitanje autorskih prava ne spominje. To stoga što postoje tumačenja prema kojima, čak i ako u ugovoru o radu nije izrijeком ugovoreno ustupanje radnikovih imovinskih autorskih prava poslodavcu, smatra se da je takvo ustupanje prešutno ugovoreno za ona imovinska autorska prava na svim djelima koja radnik stvori u radnom odnosu, a koja su potrebna za vođenje poslodavčeva poslovanja te u opsegu koji je potreban za ostvarenje te svrhe.⁸⁸ Takvim se tumačenjima, međutim, suprotstavlja temeljno načelo iz čl. L111-1. st. 3. *CPI* u kojem je propisano da nikakav ugovor, a posebice ne ugovor o narudžbi autorskoga djela ili ugovor o radu, ni na koji način ne mogu ograničiti isključiva autorova prava koja je on stekao stvaranjem autorskoga djela.⁸⁹ Povrh toga bilo bi to protivno i prethodno spomenutom načelu specifikacije ili određenosti. Stoga se može zaključiti da prešutne cesije kao posljedica postojanja ugovora o radu nisu moguće prema francuskom pravu.

Očekivano, izuzetak od načela da autorsko pravo na autorskim djelima stvorenima u radnom odnosu pripada radniku, a ne poslodavcu predviđen je u čl. L113-9. *CPI*, kao posljedica preuzimanja odredbe čl. 2. st. 3. Direktive EZ o pravnoj zaštiti računalnih programa. Prema tim odredbama, imovinska autorska prava na *softwareu*⁹⁰ stvorenom u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili prema uputama poslodavca pripadaju poslodavcu ako drukčije nije određeno ugovorom između poslodavca i radnika. Međutim, ovdje poslodavac nije izvorni nositelj imovinskih autorskih prava, već je ta prava stekao na temelju zakonske cesije (franc. *cession légale*).⁹¹ U francuskoj sudskoj praksi se oboriva predmnjeva zakonske cesije tumači vrlo široko u korist poslodavca. Tako autorska imovinska prava na *softwareu* stvorenom u radnom odnosu bivaju *ex lege* ustupljena poslodavcu i onda kada je

87 Ipak, navedenu odredbu u primjeni je ublažila sudska praksa. Presude navodi *ibid.*, str. 63.

88 Francuski sudovi nižih stupnjeva priklanjali su se stajalištu o prešutnom ustupanju autorskih prava u ugovorima o radu, da bi Kasacijski sud takvu sudsku praksu dokinuo tvrdeći da ugovor o cesiji mora biti u pisanom obliku te da se mora, u skladu s načelom specifikacije ili određenosti, prilikom cesije odrediti i opseg, trajanje i svrha cesije. Vidjeti SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 65.

89 LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 54.

90 O pojmovima „računalni program“ i „*software*“ te njihovim značenjima u *CPI* i drugim propisima vidjeti KUNDA, Ivana/MATANOVAC VUČKOVIĆ, Romana, „Raspodaganje autorskim pravom na računalnom programu – materijalnopravni i kolizijskopravni aspekti“, *Zbornik PFR*, vol. 31, br. 1, Suppl., 2010., str. 85.-131.

91 Isto i LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 55. Neki autori, suprotno tomu, ukazuju da je pravno uređenje pripadanja autorskih prava na *softwareu* stvorenom u radnom odnosu uređeno po uzoru na izume stvorene u radnom odnosu, što bi impliciralo da smatraju da je u tom slučaju poslodavac izvorni nositelj imovinskih autorskih prava. SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 49.

radnik, kao menadžer u poduzeću primao jedinstvenu plaću za sav svoj rad za to poduzeće, uključujući i onaj koji je obavljao kod kuće.⁹²

Nadalje, izuzetak od načela da autorsko djelo pripada fizičkoj osobi koja ga je stvorila – autoru, propisan je u čl. L113-5. *CPI* za kolektivna djela, koja su kao posebna vrsta autorskih djela uređena u navedenom zakonu.⁹³ Ona mogu izvorno pripadati i pravnoj osobi i to onoj na čiju je inicijativu i po čijim je uputama djelo stvoreno, učinjeno dostupnim javnosti te pod čijim se imenom objavilo javnosti. Ova se situacija razlikuje od prethodno opisane situacije sa *softwareom* utoliko što je ovdje pravna osoba izvorni nositelj autorskog prava, a ne ovlaštenik imovinskih prava koja je stekao na temelju zakonske cesije (franc. *cession légale*).⁹⁴ I moralna prava na kolektivnim djelima pripadaju pravnoj osobi koja se smatra njegovim autorom,⁹⁵ dok moralna prava na *softwareu* uvijek pripadaju naravnoj osobi – autoru *softwarea*.⁹⁶ U ovim odredbama svakako se može uočiti pravna niša prema kojoj poslodavac može postati izvorni nositelj autorskih prava svojih radnika koji po njegovoj inicijativi, njegovim uputama te pod njegovim nadzorom stvaraju kolektivna autorska djela, uz daljnji uvjet da se tako stvoreno kolektivno djelo pod imenom poslodavca objavi javnosti na bilo koji način. U tom se slučaju također primjenjuje predmnjeva da je pravna osoba pod čijim je imenom djelo objavljeno ujedno i autor takvog djela. Kao čest primjer kolektivnih djela u francuskoj praksi ističu se djela stvorena u tiskanim medijima – dnevnim novinama te tjednim, mjesečnim i sličnim periodičnim publikacijama.⁹⁷ Zaposlenici koji stvaraju kolektivna djela nemaju

92 LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 55.

93 Da bi se neko djelo moglo smatrati kolektivnim djelom treba postojati inicijativa za njegovo stvaranje koja potječe od jedne naravne ili pravne osobe te ta osoba mora davati upute za njegovo stvaranje i trajno nadzirati to stvaranje. Djelo mora biti objavljeno javnosti pod imenom te osobe koja je ovlaštena na njegovo iskorištavanje, a doprinosi osoba koje su sudjelovale u stvaranju kolektivnog djela moraju u cijelosti potjecati iz izvornog koncepta osobe koja je dala inicijativu i upute za njegovo stvaranje te biti tako međusobno isprepleteni da je nemoguće razdvojiti ih. *Ibid.*, str. 49.-50.; SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 65.

94 Neki autori smatraju da nema razlike u pravnom položaju poslodavca u odnosu na *software* i kolektivna djela, te da je u oba slučaja poslodavac izvorni nositelj autorskog prava. Vidjeti SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 61.

95 U francuskoj teoriji postoje zagovornici stajališta da pravne osobe ne mogu imati moralna autorska prava, pa ni na kolektivnim djelima (Desbois), kao i zagovornici stajališta da je iz odredbe čl. L112-2. *CPI* jasno da zakonodavac nije smatrao potrebnim razdvojiti pitanje autorskih imovinskih i autorskih moralnih prava kada je uredio da autorska prava na kolektivnim djelima mogu izvorno pripadati i pravnim osobama (Lucas). No, bez obzira na prijepore o tome postoje li na kolektivnim djelima autorska moralna prava pravne osobe zajedno s autorskim moralnim pravima naravnih osoba koje su sudjelovale u stvaranju tog djela, smatra se da sva autorska moralna prava koja postoje na kolektivnim djelima može izvršavati pravna osoba ako je pod njenim imenom to djelo objavljeno javnosti. Vidjeti više LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 51.

96 U čl. L121-7. *CPI* propisana su ograničenja moralnih prava autora *softwarea* koja se primjenjuju i na *software* stvoren u radnom odnosu. Vidjeti više SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 50.

97 Tako LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 52. Kao primjeri kolektivnih djela prema sudskoj praksi navode se i enciklopedije, rječnici, elementi karoserije automobila, računalni programi,

pravo ni na kakav udio u koristi koja se ostvari od prodaje primjeraka takvih djela, na što bi inače bili ovlašteni da je riječ o drugim vrstama djela. Nemaju pravo ni na udio u koristima koje se ostvare od naknadnih izdanja ili drugih vrsta iskorištavanja kolektivnih djela. Oni naknadu za svoj rad primaju u obliku paušalne naknade, što je potvrđeno u francuskoj sudskoj praksi.⁹⁸ Kolektivnim djelom i svim autorskim pravima u odnosu prema takvom djelu upravlja isključivo poslodavac koji je i njihov izvorni nositelj.

Naposljetku, vezano uz autorska djela stvorena u radnom odnosu, valja uočiti i odredbe o audiovizualnim djelima te posebne odredbe o ugovorima o audiovizualnoj produkciji jer se i takva vrsta odnosa može pojaviti između poslodavca i radnika.⁹⁹ Producent audiovizualnog djela ne može se smatrati njegovim autorom ili suautorom, osim ako je riječ o naravnoj osobi koja je, pored preuzimanja inicijative i odgovornosti za stvaranje audiovizualnog djela u ulozi producenta, sudjelovala u stvaranju audiovizualnog djela i kao redatelj ili drugi autor iz čl. L113-7. *CPI*.¹⁰⁰ No, predmnjeva se da producent na temelju ugovora o audiovizualnoj produkciji stječe autorska imovinska prava na audiovizualnom djelu ako tim ugovorom nije drukčije uređeno.¹⁰¹ Opisane odredbe na isti način primjenjuju se i onda kada je riječ o stvaranju audiovizualnog djela u radnom odnosu gdje je jedan od autora, tj. suautora radnik, a producent je poslodavac.

3.3. Ujedinjeno Kraljevstvo

Ujedinjeno Kraljevstvo, tipična predstavница anglosaksonskoga poimanja autorskoga prava kao *copyrighta*, bitno različito pristupa pravnom uređenju imovinskopravnih raspolaganja autorskim pravom od ovdje obrađenih primjera Njemačke i Francuske, kao i autorskim djelima stvorenim u radnom odnosu. U pravu Ujedinjeno Kraljevstvo razlikuje se pojam autorstvo (engl. *authorship*) od pojma nositelja autorskog prava (engl. *ownership*). Tako je, prema čl. 9. st. 1. Zakona o autorskom pravu, dizajnama i patentima (*Copyright, Designs and Patents Act*, dalje: *CDPA*),¹⁰² autor osoba koja je djelo stvorila, ali se istodobno u st. 2. istoga članka autorom zvučne snimka imenuje njezin proizvođač, autorom filma filmski producent i glavni redatelj, autorom emitiranja, osoba koja obavlja to emitiranje, a autorom tipografičkog razmještaja objavljenog izdanja (engl. *typographical arrangement of a published edition*), nakladnik. Slijedom navedenoga, u autorskom pravu Ujedinjenog Kraljevstva sasvim je uobičajeno da se autorom smatra pravna osoba. To je jasan

poster, vodiči za ispunjavanje formalnosti u upravnom postupku. Presude francuskih sudova navode SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 65.

98 LUCAS/PLAISANT, *op. cit.*, str. 51.

99 Na to upozoravaju i SCHMIDT-SZALEWSKI/BOUCHE, *op. cit.*, str. 66.

100 Određenje filmskog producenta vidjeti čl. L132-32. *CPI*.

101 Čl. L132-24. *CPI*.

102 Zakon potječe iz 1988. godine, višekratno je mijenjan i dopunjavao, a neslužbeni pročišćeni tekst na dan 20. siječnja 2011. godine dostupan je na: <http://www.ipo.gov.uk/cdpact1988.pdf> (posljednji posjet 8. veljače 2011. godine).

odmak od kontinentalnog autorskopavnog sustava u kojemu autor može biti samo fizička osoba koja je djelo stvorila, osim u izuzetnim slučajevima kao što je slučaj kod kolektivnih djela prema francuskom *CPI*. Istodobno, u čl. 11. *CDPA* propisano je da je izvorni nositelj autorskoga prava (engl. *first owner of a copyright*) autor, a ako je književno, dramsko, glazbeno ili umjetničko djelo ili film stvorio radnik u okviru svog radnog odnosa (engl. *in course of his employment*), autorsko pravo izvorno pripada poslodavcu, izuzev ako je ugovorom drukčije određeno.¹⁰³ Dakle, autorsko pravo Ujedinjenog Kraljevstva poslodavca čini izvornim zakonskim stjecateljem, tj. nositeljem (engl. *owner*) autorskih prava na djelima koja je ostvario njegov radnik pod pretpostavkom da su nastala u okviru radnog odnosa, iako je radnik autor (engl. *author*) takvih djela.

Sam radni odnos se u čl. 178. *CDPA* opisuje kao odnos koji je uređen ugovorom o službi ili vježbeništvu (engl. *contract of service or apprenticeship*), pri čemu valja voditi računa da pojam „ugovora o službi“ u pravu Ujedinjenog Kraljevstva ne obuhvaća samo državnu, javnu i sličnu službu, već sve radnopravne odnose i time zapravo predstavlja pojam čije je značenje usporedivo s pojmom „ugovora o radu“ u hrvatskom pravu. S obzirom na to, očekivano je da se u pravu Ujedinjene Kraljevine razvila bogata sudska praksa povodom pitanja je li neki odnos prema činjenicama konkretnog slučaja uređen ugovorom o službi (engl. *contract of service*) te pripadaju li, slijedom toga, prava na autorskim djelima stvorenima u takvom odnosu poslodavcu. Načelno, to je slučaj kada radnik postupa izvršavajući zadatke iz ugovora o službi po uputama i pod nadzorom poslodavca te za to prima plaću.¹⁰⁴

3.4. Hrvatska

Hrvatsko uređenje pravnog statusa autorskih djela stvorenih u radnom odnosu prije stupanja na snagu hrvatskoga Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima 2003. godine (dalje: ZAPSP),¹⁰⁵ u pogledu pripadanja autorskog djela stvorenog u radnom odnosu, tj. u izvršavanju obveza iz ugovora o radu, bio je bliži shvaćanjima karakterističnima za angloamerički sustav *copyrighta*, no kontinentalnoeuropskim

¹⁰³ Ovo načelo primjenjuje se u pravu Ujedinjenog Kraljevstva još od autorskopavnih propisa iz 1911. godine do danas. O njemu se posebno raspravljalo i prije stupanja na snagu *CDPA* 1988. godine, budući da se u stručnim krugovima pojavilo pitanje treba li ga mijenjati u korist radnika. No, Whitfordova komisija za autorsko pravo i pravo dizajna (*Whitford Committee on Copyright and Design Law*) koja je djelovala između 1974. i 1977. godine u svojem je Izvješću od 1977. godine zaključila da ako je osoba zaposlena da bi stvarala autorska djela i ako ona za to prima plaću u skladu sa svojim radnim zadacima, tada svaki rezultat njezinog rada treba pripasti poslodavcu, ako nije drukčije ugovoreno. Također, ova je Komisija zaključila da takvom radniku u načelu ne treba pripasti nikakva dodatna naknada. Vidjeti GARNETT, Kevin/DAVIES, Gillian/HARBOTTLE, Gwilym, *Copinger and Skone James on Copyright*, 15. izd., Sweet & Maxwell, London, 2005., str. 217., bilj. 14.

¹⁰⁴ Pojediniosti o tome kada se smatra da je neki odnos uređen ugovorom o službi (engl. *contract of service*) i u čemu je razlika prema ugovoru o djelu (engl. *contract for service*), te pripadajuću sudsku praksu vidjeti više *ibid.*, str. 218.-221.; CORNISH/LLEWELYN, *op. cit.*, str. 471.

¹⁰⁵ NN 167/03 i 79/07.

shvaćanjima sustava autorskoga prava. Poslodavac je, prema čl. 20. prijašnjega Zakona o autorskom pravu (dalje: ZAP) iz 1978. godine,¹⁰⁶ imao zakonom ustanovljeno isključivo pravo tijekom pet godina iskorištavati u okviru svoje redovite djelatnosti autorska djela što su ih u izvršavanju obveza iz radnog odnosa stvorili njegovi zaposlenici. Istodobno je, međutim, radnik-autor imao pravo na posebnu naknadu u skladu s kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, razmjerno doprinosu što ga je korištenje njegova djela imalo na povećanje gospodarskih koristi koje ostvaruje poslodavac ili obavljanje djelatnosti i izvršavanje zadataka poslodavca. Navedenim je zakonom poslodavac istodobno bio određen izvornim zakonskim nositeljem autorskog imovinskog prava na računalnom programu stvorenom u radnom odnosu. U čl. 19.-22. ZAP-a bila su uređena i druga pitanja pravnog položaja autorskih djela stvorenih u radnom odnosu. Između ostalog, poslodavac je bio dužan poštovati moralno pravo paterniteta svoga radnika-autora, a radnik nije u odnosu na stručna izvješća, referate, službene akte ili slične radove koje je stvorio u izvršavanju obveza iz ugovora o radu stjecao nikakva, pa ni moralna autorska prava.¹⁰⁷

Neki su autori za prijašnji ZAP tvrdili da se ne drži dosljedno nijednog od autorskopravnih načela zastupljenih u kontinentalnoeuropskim sustavima, ni dualističkog, ni monističkog, zaključivši da translativni prijenos imovinskih autorskih prava prema tomu propisu nije bio moguć.¹⁰⁸ Drugi su držali da taj propis nedvojbeno počiva na dualističkom načelu autorskoga prava te su, po uzoru na francuski *CPI* i francusku pravnu književnost, objašnjavali da je translativni prijenos autorskoga prava bio moguć.¹⁰⁹ Spominjane odredbe kojima se uređuje pravni status autorskih djela stvorenih u radnom odnosu govore u prilog drugoga stajališta. Dok je za računalne programe stvorene u radnom odnosu bilo jasno određeno da imovinska autorska prava izvorno pripadaju poslodavcu,¹¹⁰ a za stručna izvješća, referate, službene akte i slična djela da radnik nema nikakvih autorskih prava, u odnosu na druga autorska djela bila je propisana zakonska cesija (*cessio legis*) imovinskih prava u korist poslodavca u trajanju od pet godina. Prema sudskoj praksi, nakon

106 NN 53/91, 58/93 i 9/99-proč.

107 To je potvrđeno i u sudskoj praksi, npr. u presudi Visokog trgovačkog suda RH, posl. br. Pž-4127/94 od 7. veljače 1995. godine, *Zbornik odluka Visokog trgovačkog suda Republike Hrvatske*, 1994.-2004., broj 9. Međutim, nije jasno određeno, pa je slijedom toga i dalje sporno, je li poslodavac na takvim djelima stjecao ikakva autorska prava. Tako i von LEVINSKI, Silke, „Works created under an employment contract“, *Zbornik HDAP*, vol. 5, 2004., str. 113.-125., posebno str. 115.

108 GLIHA, Igor, *Autorsko pravo – zbirka propisa s uvodnim tekstom i stvarnim kazalom*, Zagreb, 2000., str. 11.-13.

109 HENNEBERG, Ivan, „Utjecaj teorija o pravnoj naravi autorskog prava na zakonodavstva o autorskom pravu s posebnim osvrtom na hrvatsko zakonodavstvo“, *Zbornik HDAP*, vol. 5, 2004., str. 1.-11, posebno str. 2.

110 Odredbe iz čl. 20. st. 5. ZAP glasila je: „Uz iznimku odredaba iz ovoga članka, na računalnom programu stvorenom u pravnoj osobi, odnosno kod poslodavca, nositelj autorskog imovinskog prava jest pravna osoba odnosno poslodavac.“ Suprotno tomu, von Lewinski smatra da je tu riječ o *cessio legis*. Von LEVINSKI, *op. cit.*, str. 115.

isteka petogodišnjega razdoblja autorska imovinska prava vraćala su se radnicima-
autorima, i to bez obzira je li radni odnos još trajao ili ne.¹¹¹

ZAPSP, koji kao i prethodni ZAP ima prednost pred ZR-om sukladno načelu *lex specialis derogat legi generali*, je donio značajan zaokret u uređenju pravnog statusa autorskih djela stvorenih u radnom odnosu. U suvremenoj pravnoj teoriji zastupa se jedinstveno stajalište da ovaj propis počiva na monističkom načelu pa se odredbe o imovinskopravnim raspolaganjima autorskim pravom u ZAPSP-u¹¹² u velikoj mjeri poklapaju s odgovarajućim odredbama njemačkoga UrhG koji je, uostalom, poslužio kao neposredan uzor za uređenje ovoga dijela hrvatskog zakona. Zbog toga se opće odredbe o imovinskopravnim raspolaganjima autorskim pravom prema hrvatskom ZAPSP-u ovdje neće posebno pojašnjavati.¹¹³ Nastavno na navedeno, pravni status autorskih djela stvorenih u radnom odnosu uređen je uz poštivanje temeljnog načela da autorsko pravo uvijek pripada fizičkoj osobi koja ga je stvorila – autoru. Isto je predviđeno i u čl. 75. ZAPSP-a za autorska djela stvorena u radnom odnosu. Prema toj odredbi autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu jest takvo djelo koje za vrijeme trajanja radnog odnosa kod određenog poslodavca stvori radnik-autor izvršavajući svoje obveze ili po uputama toga poslodavca. Odnosi u pogledu takvih autorskih djela uređuju se u ZAPSP-u, ugovorom o radu ili drugim aktom kojim se uređuje radni odnos poput pravilnika.¹¹⁴ Slijedom navedenoga, valja zaključiti

111 „[B]udući da je djelo stvoreno u radnom odnosu, tj. radi se o autorskom djelu što ga je načinio tužitelj u izvršavanju svoje radne obveze kao djelatnik HTR-a. U smislu odredbe čl. 20. st. 1. Zakona o autorskom pravu, HRT kao pravna osoba ima isključivo pravo za vrijeme od pet godina iskorištavati autorsko djelo tužitelja stvoreno u radnom odnosu, a isto proizlazi i iz pravilnika o autorskim i izvođačkim pravima HRT-a. Kako nije protekao zakonom predviđeni rok od pet godina, jer je film proizveden 1995., a tužba podnijeta 16. prosinca 1997., tužitelj nije legitimiran za podnošenje tužbe u odnosu na navedeni film.“ Presuda Visokog trgovačkog suda RH, posl. br. Pž-3268/00 od 9. siječnja 1999. godine, *Ing registar sudske prakse 2001.*, br. 2, sk., 3, str. 3. „Pravna osoba – organizacija za radiodifuziju – ima, i bez odobrenja autora, isključivo petogodišnje pravo iskorištavanja autorskog djela koje je stvorio njezin radnik-autor u obavljanju svojih radnih dužnosti. Po proteku roka od pet godina autorima filma, i to, piscu scenarija, redatelju i glavnom snimatelju pripadaju autorska prava među kojima i naknada za korištenje autorskog djela, što je organizacija za radiodifuziju dužna poštovati.“ Presuda Visokog trgovačkog suda RH, posl. br. Pž-2321/99 od 15. lipnja 1999. godine, *Zbornik odluka Visokog trgovačkog suda Republike Hrvatske 1994.-2004.*, br. 9., odluka br.132, str. 104, 105. „Autor koji u izvršavanju svojih radnih obveza za vrijeme radnog odnosa izradi fotografije, stječe autorsko pravo na njima i uživa pravnu zaštitu pet godina nakon stvaranja pojedine fotografije. Visina naknade utvrđuje se u omjeru s naknadom što bi je autor dobio da je onaj koji je iskorištavao djela zatražio dozvolu autora i platio ugovorenu naknadu za iskorištavanje autorskog djela.“ Presuda Visokog trgovačkog suda RH, posl. br. Pž-4123/94 od 13. veljače 1996. godine, *Zbornik odluka Visokog trgovačkog suda Republike Hrvatske 1994.-2004.*, br. 9., odluka br.134, str. 105, 106.

112 Sustavno o tome vidjeti GLIHA, Igor, „Raspolaganje autorskim pravom (i srodnim pravima)“, *Zbornik HDAP*, vol. 5, 2004., str. 97.-110.

113 Upućuje se ovdje na doktrinu, npr. GLIHA, Igor, „Prava na autorskim djelima nastalim u radnom odnosu i po narudžbi“, *Zbornik PFZ*, vol. 56, posebni br., 2006., str. 791.-836.

114 Budući da se režim pravnog uređenja autorskih djela stvorenih u radnom odnosu izmijenio, u čl. 202. st. 6. ZAPSP-a propisana je prijelazna odredba da se stari ZAP u pogledu tih pitanja

da poslodavac koji želi steći ikakva prava iskorištavanja na autorskim djelima koje u izvršavanju svojih obveza iz ugovora o radu stvori njegov radnik, mora to izrijeckom ugovoriti sa svojim radnikom.¹¹⁵ U tom slučaju radnik ugovorom o radu ili drugim ugovorom za poslodavca osniva pravo iskorištavanja njegovoga autorskog djela. Riječ je o derivativnom konstitutivnom stjecanju. Ako poslodavac propusti ugovorom urediti ovo pitanje na opisani način, radnik zadržava svoje autorsko pravo, bez ograničenja.¹¹⁶ Budući da o tomu nema nikakvih posebnih odredbi, u svemu ostalome vezano uz raspolaganje autorskim pravom na djelima stvorenim u radnom odnosu, primjenjuju se opća pravila o imovinskopravnim raspolaganjima autorskim pravom osnivanjem prava iskorištavanja. Također, u nedostatku posebnih propisa, sve navedeno jednako je primjenjivo i na slučajeve kada su radnici zaposleni na akademskim institucijama.

U pravnoj književnosti ističe se da ovaj zaokret u uređenju pravnog statusa autorskih djela stvorenih u radnom odnosu valja tumačiti u korist radnika-autora, zato što on time stječe snažniju pravnu poziciju za pregovore s poslodavcima u svojim autorskim pravima.¹¹⁷ Ipak, nakon nekoliko godina primjene ZAPSP-a, primjećuje se da se dobra namjera zakonodavca pretvorila u svoju suprotnost. Praksa pokazuje da radnici, nemajući u stvarnosti dobru pregovaračku poziciju, u pravilu potpisuju ugovore o radu (ili u takvim ugovorima pristupaju pravilnicima o radu) u kojima za poslodavce osnivaju vremenski, prostorno i sadržajno neograničena prava iskorištavanja za sva svoja autorska djela koja stvore za vrijeme trajanja radnog odnosa,¹¹⁸ i to nerijetko bez ikakve dodatne naknade osim redovite plaće. Kao posljedica takvih ugovora radnici-autori u cijelosti ostaju bez ikakvih imovinskih koristi od svojih autorskih djela stvorenih u radnom odnosu. Ako bi se željelo ostvariti stvarnu volju zakonodavca u pogledu cilja odredaba iz čl. 75. i 76. ZAPSP-a, valjalo bi de lege ferenda razmisliti o dopuni navedenih odredaba kojima bi se za radnike-autore propisale određene zaštitne odredbe prisilne naravi, kao što se to čini u propisima drugih država koji su ovdje obrađeni.

primjenjuje još tri godine nakon stupanja na snagu ZAPSP-a.

115 U slučaju kada poslodavac stekne prava iskorištavanja na djelu stvorenom u radnom odnosu on je aktivno legitimiran i za vođenje sudskih postupaka s ciljem zaštite tih djela od zlorabe. „Poslodavac je nositelj prava iskorištavanja autorskog djela koje su stvorili njegovi zaposlenici u izvršavanju obveza iz radnog odnosa (čl. 76. ZAPSP-a) pa uživa pravnu zaštitu toga prava. Zato je legitimiran i za podnošenje prijedloga za određivanje privremene mjere protiv svakoga tko povrjeđuje njegovo pravo ili neposredno prijeti da će mu ga povrijediti (čl. 185. ZAPSP-a).“ Presuda Visokog trgovačkog suda RH, posl. br. nije naveden, od 19. svibnja 2005. godine, *Izbor odluka Visokog trgovačkog suda RH*, 2005., br. 10, odluka 22.

116 Vidjeti čl. 76. ZAPSP.

117 Pozitivne strane toga uređenja za radnike-autore osobito ističu von LEWINSKI, *op. cit.*, str. 116. i 117.; GLIHA, Igor, „O korištenju autorskih djela i izvedbi s osvrtom na one nastale u radnom odnosu“, *Zbornik HDAP*, vol. 6, 2005., str. 79.-90., posebno str. 86. i 87.

118 Ne bi se moglo reći da je to u suprotnosti s odredbom iz čl. 52. st. 3. ZAPSP-a prema kojoj je odredba ugovora o osnivanju prava iskorištavanja na svim autorovim budućim djelima ništetna, budući da ovdje nije riječ o svim budućim djelima, već samo o onim koja su stvorena za vrijeme trajanja ugovora o radu.

Posebne odredbe o pravnom statusu računalnih programa stvorenih u radnom odnosu u ZAPSP-u su, u okviru procesa usklađivanja hrvatskoga prava s pravom Europske unije, također propisane uzimajući u obzir čl. 3. st. 2. Direktive EZ o pravnoj zaštiti računalnih programa, ali i monističko načelo autorskoga prava. Na temelju čl. 108. ZAPSP-a, poslodavac je isključivo ovlašten izvršavati sva imovinska prava na programu kojeg je radnik stvorio u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili slijedeći upute poslodavca, osim ako je ugovorom drukčije određeno. Riječ je o *cessio legis*, tj. zakonom su u korist poslodavca osnovana isključiva prava iskorištavanja, prostorno, vremenski i sadržajno neograničena, što se prema učincima može poistovjetiti s prijenosom ili ustupanjem imovinske komponente autorskoga prava.

I naposljetku, valja ukazati i na odredbe čl. 118. ZAPSP-a u kojima se uređuje ugovor o audiovizualnoj produkciji. Primjenjujući ih na slučaj kada je poslodavac ujedno i filmski producent, valja zaključiti da će on na temelju ugovora o audiovizualnoj produkciji steći sva imovinska prava radnika-autora doprinosa u audiovizualnom djelu i to u opsegu koji je potreban radi ispunjenja svrhe ugovora. Suprotno se mora izrijeком ugovoriti. Riječ je o stjecanju prava iskorištavanja na strani poslodavca – filmskog producenta na temelju zakona, u slučaju kada postoji ugovor o audiovizualnoj produkciji. Navedeno se, međutim, ne odnosi na suautore audiovizualnog djela, poput glavnog redatelja, scenarista, autora dijaloga, glavnog snimatelja te skladatelja glazbe posebno skladane za korištenje u tom audiovizualnom djelu te glavnog animatora, odnosno crtača kada je animacija, odnosno crtež bitan element audiovizualnog djela. U pogledu njihovoga zajedničkog autorskog prava na audiovizualnom djelu potrebno je u ugovoru o audiovizualnoj produkciji izrijeком ugovoriti osnivanje prava iskorištavanja u korist poslodavca – filmskog producenta, pri čemu stranke imaju slobodu urediti taj odnos s obzirom na potrebe pojedinačnog slučaja.

3.5. Usporednopravni osvrt

Usporedbom obrađenih pravnih sustava lako se može uočiti temeljna razlika u pristupu rješavanju problema određivanja ovlaštenika autorskih prava na djelima stvorenima u radnom odnosu u kontinentalnoeuropskim autorskopравnim sustavima, s jedne strane, te u Ujedinjenom Kraljevstvu, s druge strane. Dok se prvi spomenuti sustavi, koji se još nazivaju i sustavi *droit d'auteur*, priklanjaju načelu intelektualnog vlasništva prema kojem autorsko pravo, pa i na onim djelima koja su stvorena u radnom odnosu, pripada fizičkoj osobi koja je djelo stvorila – autoru, anglosaksonski copyright pristup priklanja se radnopravnom načelu da autorska prava na takvim djelima pripadaju poslodavcu. U hrvatskom autorskopравnom zakonodavstvu se do njegovih temeljitih izmjena 2003. godine, te suprotno sadašnjem stanju, primjenjivalo načelo karakteristično za anglosaksonski pristup. Poslodavac je tijekom razdoblja od 5 godina na temelju zakona imao pravo iskorištavanja autorskoga djela stvorenog u radnom odnosu. S druge strane, u Njemačkoj, Francuskoj te (danas) u

Hrvatskoj poslodavac si mora ugovorom o radu ili drugim ugovorom sklopljenim s radnikom priskrbiti pravo iskorištavanja autorskoga djela nastalog u radnom odnosu jer na temelju zakona, osim u iznimnim slučajevima, ne stječe nikakvu mogućnost iskorištavanja takvih autorskih djela.

Budući da u njemačkom, francuskom i hrvatskom zakonodavstvu nema posebnih odredaba o tomu na koji način u ugovorima o radu valja urediti pitanje raspolaganja autorskim pravom u korist poslodavca, primjenjuju se opće odredbe o raspolaganju autorskim pravom. Na pravnodogmatska shvaćanja o naravi takvih raspolaganja u pojedinim pravnim sustavima presudan utjecaj imaju učenja, odnosno teorije o monističkom i dualističkom uređenju sadržaja autorskoga prava. Ako je riječ o monističkoj teoriji, koja je utjelovljena u *UrhG* i *ZAPSP*, poslodavac može ugovorom od radnika steći tek prava iskorištavanja koja se konstitutivnom derivativnom sukcesijom osnivaju na imovinskoj komponenti autorskoga prava. Ako je riječ o dualističkoj teoriji, na kojoj se temelji *CPI*, tada poslodavac može potpunom ili ograničenom cesijom steći imovinska autorska prava. U potonjem slučaju riječ je o translativnoj derivativnoj sukcesiji. Međutim, u samim ekonomskim učincima opisana pravna raspolaganja u bitnome se ne razlikuju.

U kontinentalnoeuropskim sustavima izvorni nositelj autorskog prava na djelima stvorenima u radnom odnosu, osim u iznimnim slučajevima, uvijek ostaje radnik koji je djelo stvorio, što je u suglasju s temeljnim načelom autorskoga prava da je autor fizička osoba koja je djelo stvorila. Navedeni izuzetak predstavljaju kolektivna djela uređena u *CPI* za koja autorsko pravo može pripadati i pravnoj osobi, pa tako i poslodavcu. Nadalje, *UrhG*, *CPI* te *ZAPSP* sadrže opće odredbe o autorskom ugovornom pravu koje su usmjerene na stvaranje povoljnijega pravnog položaja za autora, što se može primijeniti i na autora-radnika. To su npr. odredbe o zabrani raspolaganja imovinskom komponentom autorskoga prava na svim budućim autorovim djelima ili obvezatan pisani oblik autorskih ugovora. No, tu valja uočiti da je ponekad sudska praksa sklona i takve odredbe tumačiti u korist poslodavca, kada je riječ o autorskim djelima stvorenima u radnom odnosu. To je npr. slučaj u Njemačkoj gdje se (za razliku od Francuske) priznaju i prešutna raspolaganja imovinskom komponentom autorskoga prava na autorskim djelima stvorenim u radnom odnosu. Hrvatska se sudska praksa o tom pitanju, prema dostupnim izvorima, do danas nije imala priliku odrediti. Ovdje valja uočiti i načelo specifikacije propisano u *CPI* po kojem je francusko pravo povoljnije za autora-radnika od hrvatskoga i njemačkoga prava u kojima se ovo načelo ne primjenjuje. S druge strane, prema autorskom pravu Ujedinjenog Kraljevstva, autor može biti i pravna osoba. To opće načelo primjenjuje se i na autorska djela stvorena u radnom odnosu pa je s time u skladu i uređenje prema kojem autorsko pravo na takvim autorskim djelima na temelju zakona izvorno pripada poslodavcu, ako nije ugovoreno drukčije.

Pravni status pripadanja autorskoga prava na računalnim programima stvorenim u radnom odnosu jedno je od rijetkih pitanja koje je na usklađen način uređeno na razini Europske unije. Prema tome uređenju imovinska komponenta autorskoga prava na takvim djelima na temelju zakona pripada poslodavcu, s tim da

postoje koncepcijske razlike u načinu pravnog uređenja te gospodarske posljedice, u različitim autorskopравnim sustavima. Te razlike proizlaze iz različitosti koncepta na kojem se temelje pojedini autorskopравni sustavi. Tako se prema *UrhG* i *ZAPSP*-a za poslodavca zakonom osnivaju isključiva, prostorno, vremenski i sadržajno neograničena prava iskorištavanja na računalnom programu stvorenom u radnom odnosu. Prema *CPI* poslodavac zakonskom cesijom stječe imovinska prava na računalnom programu stvorenom u radnom odnosu, dok je prema *CDPA* poslodavac izvorni nositelj autorskoga prava na računalnom programu stvorenom u radnom odnosu. U gospodarskom smislu, u svim opisanim sustavima poslodavac ima isključivo i neograničeno pravo iskorištavanja računalnoga programa stvorenom u radnom odnosu. Naravno, uvijek je moguće ugovoriti i drukčije.

Poseban pravni status imaju i audiovizualna djela, pa tako i ona koja su stvorena u radnom odnosu. Prema *UrhG*, producent (pa time i producent-poslodavac) na temelju ugovora o audiovizualnoj produkciji u sumnji stječe isključiva prava iskorištavanja audiovizualnog djela. S druge strane, prema *CPI*, producent na temelju ugovora o produkciji stječe imovinska autorska prava na audiovizualnom djelu. Opisane razlike potječu od koncepcijskih razlika između monističkog i dualističkog načela, kako su prethodno pojašnjene. Nadalje, prema *CDPA*, producent se smatra autorom audiovizualnog djela i izvorni je nositelj autorskoga prava na takvome djelu. Za razliku od opisanih rješenja koja kod stjecanja prava na audiovizualnim djelima favoriziraju producenta (pa time i producenta-poslodavca), bilo da je riječ o propisivanju pravne predmnjeve, zakonske cesije ili izvornog pripadanja autorskoga prava, hrvatski *ZAPSP* usmjeren je zaštititi autora. Dok za doprinose audiovizualnom djelu producent već na temelju zakona stječe prava iskorištavanja u trenutku sklapanja ugovora o audiovizualnoj produkciji, s autorima audiovizualnih djela mora to posebno ugovoriti. U pogledu njihovih autorskih prava ne postoje predmnjeve ili zakonske odredbe o ikakvom stjecanju u korist producenta.

4. MJERODAVNO PRAVO

Prethodne usporedbe pojedinih nacionalnih odredbi kojima se uređuju pitanja iz područja stvaranja predmeta zaštite patentom i autorskim pravom u okviru radnog odnosa jasno su razotkrile razinu međusobnog nesuglasja, poglavito u pitanjima pravnih režima koji se primjenjuju na situacije različite po tomu u kojoj sferi djelatnosti nastaje određeni predmet zaštite te s time povezano pitanje izvornog nositelja prava i prava na dodatnu naknadu. U međunarodno obilježenim slučajevima, navedena nesuglasja mogu stvoriti pravnu nesigurnost za poslodavce i radnike. Stoga nije potrebno posebno pojašnjavati potrebu za detaljnijim upoznavanjem kolizijskopравnih rješenja koja trebaju dati odgovor na pitanje koje je pravo mjerodavno u konkretnom slučaju.

Za razliku od materijalpravnog uređenja gdje se razlikuju autorsko pravo od patenta (i ostalih prava industrijskog vlasništva), u kolizijskopравnom smislu takvo razlikovanje nije pravilo. Pored toga, postoje određene odredbe kojima

se ujednačava ova materija, i to poglavito na europskoj razini pa to obuhvaća i države koje su predmet obradbe u ovom radu. I ovdje je, međutim, prisutan sukob dvaju prethodno spomenutih načela: radnopravnog načela i načela intelektualnog vlasništva. Pored toga pojavljuje se sa svojim zahtjevima još i načelo međunarodnog privatnog prava – načelo najuže veze, koje teži povezati određeni pravni odnos s njemu prirodno najbližijom državom, odnosno pravnim sustavom. U europskoj pravnoj književnosti čini se da je prevladalo radnopravno načelo u odnosu prema načelu intelektualnog vlasništva za većinu pitanja koja se postavljaju.¹¹⁹ Posljedica toga jest da su pitanja u vezi s intelektualnim tvorevinama koje se štite pravima intelektualnog vlasništva stvorenima u radnom odnosu načelno podvrgnuta pod radnopravni statut (*lex contractus*).¹²⁰ Prema tomu, ovaj pristup karakterizira „akcesorna poveznica“ (njem. *akzessorische Anknüpfung*, franc. *rattachement accessoire*) koja upućuje na neki drugi statut, u ovom slučaju radnopravni i koja se koristi umjesto samostalne poveznice za određenu kategoriju vezivanja, u ovom slučaju prava intelektualnog vlasništva na tvorevinama nastalima u okviru radnog odnosa. Ovaj pristup općenito se opravdava postojanjem ugovornog odnosa između radnika i poslodavca koji predstavlja okvir nastanka neke tvorevine. Kod prava na izumima opravdava se time što, bez obzira na razlike u pretpostavkama i načinima stjecanja u usporednom pravu, poslodavac stječe odnosna prava što je u skladu s temeljnom odrednicom radnog prava da poslodavac stječe prava na svim rezultatima rada njegovih radnika.¹²¹

S ovim u vezi valja pojasniti da opisana prevaga *radnopravnog načela* nije, prema nekim autorima, apsolutna i ne uključuje sva pitanja koja se mogu pojaviti u okviru ovog odnosa radnika i poslodavca. Neka od temeljnih pitanja su: je li riječ o intelektualnoj tvorevini koja se može štiti pravom intelektualnog vlasništva (njem. *Schutzobjekt*), tko je nositelj prava na toj intelektualnoj tvorevini poput autorskoga djela, odnosno izuma (njem. *Schutzsubjekt*), tj. tko je izvorni nositelj prava i je li u slučaju da je odgovor u korist radnika-autora, odnosno radnika-izumitelja, to pravo zakonom prešlo na poslodavca ili poslodavac ima određena druga prava u pogledu te intelektualne tvorevine (autorskoga djela, odnosno izuma). Slijede zatim i pitanja prava radnika na korištenje intelektualne tvorevine, prava radnika na dodatnu naknadu i način njezinog utvrđivanja, obveze poslodavca na patentiranje izuma i slično.

119 Drobniig je smatrao da se pitanje izvornog nositelja prava može odvojeno kolizijskopravno promatrati u odnosu na doseg prava koje je mjerodavno za bitna pitanja prava intelektualnog vlasništva. DROBNIG, Ulrich, „Originärer Erwerb und Übertragung von Immaterial güterrechten im Kollisionsrecht“, *RabelsZ*, vol. 40, br. 2, 1976., str. 200.

120 NORDEMANN-SCHIFFEL, Anke, „Zur internationalen Anwendbarkeit des neuen Urhebervertragsrechts“, u: LOEWENHEIM, Ulrich (ur.), *Copyright in the Information Age – Festschrift für Wilhelm Nordemann*, C. H. Beck, München, 2004., str. 485.; NISHITANI, Yuko, „Contracts Concerning Intellectual Property Rights“, u: FERRRARI, Franco/LEIBLE, Stefan (ur.), *Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, Sellier de Gruyter, Berlin/New York, str. 74.

121 BARTENBACH/VOLZ/GOETZMANN, *op. cit.*, str. 315.

Dio pravne književnosti smatra da se određena od ovih pitanja (može li se intelektualna tvorevina štititi pravom intelektualnog vlasništva i tko je izvorni nositelj prava intelektualnog vlasništva) ne mogu nikako odvojiti od prava koje je neovisno o radnom odnosu mjerodavno za bit ili srž prava intelektualnog vlasništva, a to prema prevladavajućem stajalištu jest pravo države zaštite (*lex loci protectionis*),¹²² s time da postoje i određeni poretki i teoretičari koji samo za autorsko pravo prednost daju pravu države podrijetla (*lex loci originis*).¹²³ Nasuprot tome, drugi teoretičari drže da i ova pitanja, bez obzira na njihovu povezanost sa samom biti prava intelektualnog vlasništva, valja podvrgnuti radnopravnom statutu.¹²⁴ Pritom ističu da se time posebno doprinosi očuvanju materijalpravne konzistentnosti jer se ne dopušta *depeçage* i time sprječava primjena kontradiktornih odredbi dvaju prava, kao i da je to logični nastavak autonomije volje stranaka da izaberu kome pripada pravo na intelektualnoj tvorevini.¹²⁵

Bez obzira koju od opcija prihvatili, sasvim je jasno da ovdje nije riječ o pitanjima ugovorne naravi, nego o pitanjima pretpostavki za zaštitu nekim pravom intelektualnog vlasništva, subjekta koji stječu ta prava, pretpostavki za izvorno i derivativno zakonsko stjecanje te s time povezanih zakonskih prava na korištenje, dodatnu naknadu ili obveze na patentiranje, a onda nakon toga i pitanja eventualnog zakonskog prava na ugovorno stjecanje i s time povezanih zakonom propisanih naknada. Dakle, sadržajno se nijednom od ovih pitanja ne može pripisati ugovorno svojstvo. Stoga je potrebno pojasniti da primjena prava mjerodavnog za radnopravni

122 Vidjeti npr. MANKOWSKI, „Employment Contracts under Article 8 of the Rome I Regulation“, *op. cit.*, str. 74.; Metzger, Axel, „Applicable Law under the CLIP Principles: A Pragmatic Revaluation of Territoriality“, u: BASEDOW, Jürgen/KONO, Toshiyuki/METZGER, Axel (ur.), *Intellectual Property in the Global Arena – Intellectual Property in the Global Arena. Jurisdiction, Applicable Law, and the Recognition of Judgments in Europe, Japan and the US*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2010., str. 157.-178., posebno 160. *et seq.*

123 Vidjeti npr. DREYFUSS, Rochelle/BECKSTEIN, Frank, „The ALI Project on Intellectual Property: Principles Governing Jurisdiction, Choice of Law, and Judgments in Transnational Disputes“, u: LEIBLE, Stefan/OHLY, Ansgar (ur.), *Intellectual Property and Private International Law*, Mohr Siebeck, Tübingen, 2009., str. 24.; NISHITANI, *op. cit.*, str. 79.; RICKETSON, Sam/GINSBURG, Jane C., *International Copyright and Neighbouring Rights: The Berne Convention and Beyond, Volume I*, Oxford University Press, Oxford, 2005., str. 357. *et seq.*

124 BIRK, Rolf, „Das international Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland“, *RabelsZ*, vol. 46, 1982., str. 417.; MOURA VICENTE, Dário, *La propriété intellectuelle en droit international privé*, Brill Academic Pub, 2009., str. 246.; NORDEMANN, W./NORDEMANN, J. B., „Die US-Doktrin des ‚work made for hire‘ im neuen deutschen Urhebervertragsrecht – ein Beitrag insbesondere zum Umfang der Rechtseinräumung für Deutschland“, u: OHLY, Ansgar/BODEWIG, Theo/DRIER, Thomas (ur.), *Perspektiven des geistigen Eigentums und Wettbewerbsrecht: Festschrift für Gerhard Schricker zum 70. Geburtstag*, C. H. Beck, München, 2009., str. 479.; TORREMANS, Paul, „Authorship, Ownership and Works Created by Employees: Which Law Applies?“, *EIPR*, vol. 27, 2005., str. 223.; ULMER, Eugen, *Die Immaterialgüterrechte im internationalen Privatrecht: Rechtsvergleich*, Carl Heymanns Verlag, Köln, 1975., str. 41., navedeno prema NISHITANI, *op. cit.*, str. 80., bilj. 139.

125 MOURA VICENTE, *op. cit.*, str. 246.-247. Ovaj autor pritom napominje da se moralna prava i dalje trebaju prosuđivati prema pravu države zaštite (*lex loci protectionis*).

odnos (*lex contractus*) nije posljedica karakterizacije prethodno navedenih pitanja kao ugovornih, nego djelovanja (ne)kodificiranog kolizijskog pravila prema kojem je za ta pitanja mjerodavno isto ono pravo koje je mjerodavno za ugovor o radu.¹²⁶ Slijedom toga, da bismo utvrdili koje pravo je mjerodavno za pravo na autorskom djelu ili patentu i s time povezana pitanja potrebno je zapravo primijeniti kolizijske odredbe koje uređuju ugovore o radu i tu je vidljivo djelovanje prethodno spomenute akcesorne poveznice. Ograničeni izuzetak od navedenog kolizijskog pravila posljedica je jedne specifične odredbe koja izravno kao kategoriju vezivanja navodi „pripadanje prava na europski patent ako je izumitelj u radnom odnosu“.

4.1. Europska patentna konvencija

Konvencija o priznavanju europskih patenata (Europska patentna konvencija, dalje: EPK),¹²⁷ jedan je od rijetkih pravnih izvora koji sadrži posebnu kolizijsku odredbu za izume radnika i stoga je, usprkos svojoj ograničenosti u polju primjene, nezaobilazna u okviru rasprave o pravu mjerodavnom za intelektualne tvorevine nastale u radnom odnosu. Naime, odredba čl. 60. st. 1. EPK-a primjenjuje se samo na one slučajeve koji su uređeni EPK-om, tj. u kojima se podnosi prijava za europski patent temeljem EPK-a,¹²⁸ i to samo na pitanje kome pripada pravo na europski patent, a ne i na bilo koje drugo pitanje o kojima je prethodno bilo riječi, kao što je pravo poslodavca na ponudu za isključivu licenciju ili pravo radnika na dodatnu naknadu. Dakle, u čl. 60. st. 1. EPK-a pod nazivom „Pravo na europski patent“ propisano je da to pravo pripada izumitelju ili njegovu pravnom sljedniku. Dalje se predviđa da je za određivanje kome pripada pravo na europski patent, ako je izumitelj u radnom odnosu, mjerodavno „pravo države u kojoj radnik pretežito obavlja svoju djelatnost“ (engl. *mainly employed*, franc. *exerce l'activité principale*, njem. *überwiegend beschäftigt ist*). Ako se ne može odrediti država u kojoj radnik

¹²⁶ Kodificirana takva pravila mogu se naći u odredbama čl. 122. st. 3. švicarskoga Zakona o međunarodnom privatnom pravu, iz 1987. godine (*Loi fédérale du 18 décembre 1987 sur le droit international privé – LDIP*), *FF* 1988-I, 4-56, 1992-III, 929; *BBl* 1988-I 5-60; *Ffi* 1988-I 5-56, i čl. 34. st. 2. austrijskoga Zakona o međunarodnom privatnom pravu, iz 1978. godine (*Bundesgesetz vom 15. Juni 1978 über das internationale Privatrecht – IPR-Gesetz*), popis izmjena i dopuna, kao i pročišćeni tekst na dan 10. veljače 2011. dostupni na: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002426> (posljednji posjet 6. veljače 2011. godine).

¹²⁷ Konvencija o priznavanju europskih patenata (Europska patentna konvencija) sastavljena u Münchenu 5. listopada 1973. godine, u tekstu kako je izmijenjena i dopunjena Aktom kojim se mijenja članak 63. EPK od 17. prosinca 1991. godine i odlukama Upravnog vijeća Europske patentne organizacije od 21. prosinca 1978. godine, 13. prosinca 1994. godine, 20. listopada 1995. godine, 5. prosinca 1996. godine, 10. prosinca 1998. godine i 27. listopada 2005. godine i Akt kojim se mijenja i dopunjuje Konvencija o priznavanju europskih patenata (Europska patentna konvencija), sastavljen u Münchenu 29. studenoga 2000. godine, NN MU 8/07. EPK je na snazi u Hrvatskoj od 1. siječnja 2008. godine.

¹²⁸ To, međutim, ne znači da se ovo pitanje može meritorno rješavati pred Europskim patentnim uredom. U pravilu će to biti u stvarnoj nadležnosti sudova, s time da se međunarodna nadležnost takvog suda utvrđuje prema postupovnim pravilima na snazi u državi suda.

pretežito obavlja svoju djelatnost, mjerodavno je „pravo države u kojoj poslodavac ima poslovno sjedište uz koje je radnik vezan“ (engl. *the employer has the place of business to which the employee is attached*, franc. *l'établissement de l'employeur auquel l'employé est attaché*, njem. *der Arbeitgeber den Betrieb unterhält, dem der Arbeitnehmer angehört*).¹²⁹ Dakle, primarna poveznica je mjesto gdje radnik pretežito obavlja svoj rad, dok je podredna poveznica poslovno mjesto poslodavca uz koje je radnik vezan.¹³⁰ Temeljem ove odredbe može se zaključiti da kolizijskopravna autonomija volje nije dopuštena.

Nužno je istaknuti da pravna književnost nije složna u ocjeni dopušta li ova kolizijska odredba *renvoi* ili ne. Pojedini autori smatraju da je riječ o kolizijskom pravilu koje ne isključuje *renvoi* i prema tomu uopće ne daje konačan odgovor na pitanje materijalno pravo koje države je mjerodavno.¹³¹ Naime, konačan odgovor o mjerodavnom materijalnom pravu dale bi tek kolizijske odredbe države u kojoj je radnik pretežito obavljao rad, odnosno u kojoj je poslovno sjedište poslodavca uz koje je radnik vezan. Nasuprot tomu, druga skupina autora mišljenja je da ova odredba isključuje *renvoi* i ne omogućava upućivanje na nacionalna kolizijska pravila države u kojoj je radnik pretežito obavljao rad, odnosno u kojoj je poslovno sjedište poslodavca uz koje je radnik vezan.¹³² Posljedica ovoga drugog tumačenja bila bi da upućivanje u čl. 60. st. 1. EPK-a na prava navedenih država vodi samo do odredbi materijalnog prava te države, zaobilazeći njezine kolizijske odredbe i pravila. Iako ovo nije mjesto za dublju raspravu o ovom pitanju, čini se da samo uključivanje ove odredbe u EPK-o ukazuje na namjeru njezinih autora za unošenjem određene više razine pravne sigurnosti i predvidljivosti rješenja u slučajevima izuma stvorenog u radnom odnosu. Stoga bi nerazumljivo bilo kada bi se takva svrha, koja se uobičajeno želi postići ujednačavanjem konvencijskim odredbama, ugrozila dopuštanjem *renvoi*. Također, *renvoi* kao institut ima svoja ograničenja s obzirom na vrstu pravnog odnosa i uobičajeno se dopušta samo u pitanjima osobnog statusa, obiteljskim i nasljednim odnosima, dok se za druge vrste pravnih odnosa smatra neprimjerenim. Naposljetku, i jezično tumačenje vodi istom zaključku jer, za razliku od odredbi u uredbama koje se odnose na intelektualno vlasništvo, ova odredba ne sadrži izričitu naznaku da se uputa na određeno pravo treba razumjeti kao uputa na njegov cjelokupni pravni korpus, uključujući i kolizijske odredbe.¹³³

129 Vidjeti više CRONAUER, Axel, *Das Recht auf das Patent im Europäischen Patentübereinkommen*, Carl Heymaans Verlag, Köln, 1988.; GOETZMANN, Markus J., *Die Harmonisierung des Arbeitnehmererfindungsrechts in der Europäischen Union*, Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 2008., str. 58.-70.

130 Držimo da je prilikom prijevoda odredbe u dijelu prve poveznice pojam „djelatnost“ trebalo prevesti kao „rad“, a u dijelu druge poveznice pojam „poslovno sjedište“ kao „poslovno mjesto“.

131 STRAUS, Joseph, „Die international-privatrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmererfindungen im europäischen Patentrecht“, *GRUR Int*, br. 1, 1984., str. 1.-7., posebno str. 4.-6.

132 SINGER, Margarete/STAUDER, Dieter, *European Patent Convention: A Commentary, Volume 1*, 3. izd., 2003., str. 184 *et seq.*

133 Usporediti čl. 97. st. 2. Uredbe Vijeća (EZ) 40/94 od 20. prosinca 1993. o žigu Zajednice, OJ L11/1, 14.10.1994., str. 1., dok je dugački popis svih izmjena i dopuna dostupan na: <http://>

4.2. Uredba Rim I

Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu mjerodavnom za ugovorne odnose (dalje: Uredba Rim I),¹³⁴ temeljni je pravni izvor kolizijskog ugovornog prava u Europskoj uniji. Uredbu Rim I primjenjuju sudovi država članica Europske unije nezavisno o tomu je li prema njezinim odredbama potrebno primijeniti pravo države članice Europske unije ili treće države kao mjerodavno pravo. Njezino materijalno polje primjene proteže se na sukob zakona u ugovornim odnosima u građanskim i trgovačkim predmetima.¹³⁵ Iz navedenog slijedi da Uredba Rim I ne uređuje izravno pitanje sukoba zakona kod prava na autorskom djelu, odnosno patentu nastalom u radnom odnosu, i s time povezana pitanja, ali kao što je prethodno pojašnjeno, spomenuta pitanja uređuje posredno jer se temeljem akcesorne poveznice primjenjuju njezine kolizijske odredbe o pravu mjerodavnom za ugovore o radu.

4.2.1. Autonomija volje stranaka i njezina ograničenja

Prvenstvena kolizijska odredba utvrđuje da je volja ugovornih strana o primjeni mjerodavnog prava jedno od temeljnih načela kolizijskopavnog sustava za ugovorne odnose što je i izraženo u njezinom čl. 3.¹³⁶ Izbor mjerodavnog prava može biti izričit i prešutan, za cijeli ili samo dio ugovora. Prešutni izbor mjerodavnog prava postoji ako je jasno iskazan ugovornim uglavcima ili okolnostima slučaja. *Electio tacita* utvrđen je u odluci talijanskoga suda (*Pretura di Milano*) u predmetu *Giannantonio v. Società Imprese Industriali s.p.a.*¹³⁷ Ovdje je sud zaključio da stranke nisu izabrale libijsko pravo kao mjerodavno, već talijansko pravo jer su stranke u ugovoru uredile svoj odnos u brojim odredbama na način izrazito sličan talijanskom zakonu

eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&model=guicheti&numdoc=31994R0040; čl. 88. st. 2. Uredbe Vijeća (EZ) 6/2002 od 12. prosinca 2001. o dizajnu Zajednice, OJ L 3, 5.1.2002, str. 1., dok je popis svih izmjena i dopuna dostupan na: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&model=guicheti&numdoc=32002R0006.

134 OJ L 117 4.7.2008. str. 6., L 177, 4.7.2008., str. 6. *corrigendum*. Uredba Rim I stupila je na snagu 23. srpnja 2008. godine i primjenjuje se na ugovore sklopljene nakon 17. prosinca 2009. i na postupke pokrenute nakon 17. rujna 2009. godine čime je zamijenila Rimsku konvenciju o pravu mjerodavnom za ugovorne odnose iz 1980. godine, OJ C 334, 30.12.2005., str. 1.

135 Budući da je njezino polje primjene *ratione materiae* usporedivo i komplementarno s Uredbom (EZ) br. 864/2007 Europskog parlamenta i Vijeća od 11. srpnja 2007. o pravu mjerodavnom za izvanugovorne obveze (Rim II), OJ L 199, 31.7.2007., str. 40., ovdje se upućuje na pojašnjenja KUNDA, Ivana, Uredba Rim II: ujednačena pravila o pravu mjerodavnom za izvanugovorne obveze u Europskoj uniji, *Zbornik PFR*, vol. 28, br. 2, 2007., str. 1269.-1324.

136 O autonomiji volje stranaka u Uredbi Rim I vidjeti više LEIBLE, Stefan, „Choice of the Applicable Law“, u: CASHIN RITAINE, Eleanor/BONOMI, Andrea (ur.), *Le nouveau règlement européen « Rome I » relatif à la loi applicable aux obligations contractuelles*, Genève, 2008., str. 61.-75.; MANKOWSKI, Peter, Die Rom I-Verordnung – Änderungen im europäischen IPR für Schuldverträge, *Internationales Handelsrecht*, 2008., str. 134. *et seq.*

137 5. siječnja 1995. godine, *RIDI* 1996, 503.

br. 300 od 20. ožujka 1970. godine (*legge n. 300 del 20 maggio 1970*), koji se još naziva i Zakonikom radnika (*Statuto di lavoratori*), dok je otkaz ugovora opisan istim riječima koje koristi odredba čl. 2119. Građanskog zakonika (*Codice civile*). Na temelju navedenoga sud je zaključio da su stranke prešutno izabrale talijansko pravo kao mjerodavno za cijeli njihov odnos iz ugovora o radu. Izbor mjerodavnog prava prema Uredbi Rim I može se i naknadno ugovoriti, a može se i mijenjati već prethodno ugovoreno mjerodavno pravo. Naknadne promjene imaju retroaktivni učinak pa se primjenjuju na cjelokupni pravni odnos od njegova začetka do prestanka. Pritom, Uredba Rim I propisuje određena ograničenja retroaktivnosti motivirana pravnom sigurnošću prema kojima naknadne promjene mjerodavnog prava temeljem stranačkog raspolaganja ne utječu, međutim, na valjanost ugovora u pogledu oblika i na stečena prava trećih osoba.¹³⁸

Osim u čl. 3. st. 3. i 4. predviđenih ograničenja autonomije volje stranaka (nemogućnost ugovornog izbjegavanja primjene prisilnih odredbi prava one države s kojom jedinom postoji veza i odredbi europskog prava kada veza postoji samo s državom ili državama članicama Europske unije), javljaju se za ugovore o radu i dodatna ograničenja u posebnim odredbama čl. 8. Uredbe Rim I za pojedinačne ugovore o radu. Tako je čl. 8. st. 1. Uredbe Rim I propisano da izbor mjerodavnog prava ne može za posljedicu imati lišavanje radnika zaštite koja mu pripada prema prisilnim odredbama prava koje bi bilo mjerodavno da stranke nisu koristile mogućnost izbora prema st. 2., 3. i 4. ove Uredbe. Riječ je ovdje o prisilnim odredbama (*ius cogens*) inače mjerodavnog prava prema objektivnoj poveznici, odnosno onima koje se ugovorom ne mogu isključiti iz primjene.¹³⁹ Ovim odredbama, koje se mogu nazvati „zaštitnim odredbama“,¹⁴⁰ postavljaju se najniži standardi zaštite radnika, s time da se ne priječi mogućnost primjene povoljnih odredbi za radnika ako su one dio izabranog prava.¹⁴¹ Naime, *raison d'être* ovih odredbi koje štite radnike (kao i potrošače u usporedivom čl. 6. Uredbe Rim I) je priroda samog pravnog odnosa u kojem se nalazi i učestalost takvih slučajeva u praksi, što zahtijeva visoki stupanj predvidljivosti i učinkovitosti kolizijskopravnog

138 Čl. 3. st. 2. Uredbe Rim I.

139 Tako i MAUER, Reinhold/SADTLER, Susane, „Die Vereinheitlichung des internationalen Arbeitsrechts durch die EG-Verordnung Rom I“, *Recht der Internationalen Wirtschaft*, vol. 54, br. 8, 2008., str. 544.-547., posebno str. 545.

140 Upućuje se ovdje na različito shvaćanje pojmova „zaštitne odredbe“ u odnosu na neke druge autore poput KLASIČEK, Damir, „Prisilni propisi u međunarodnom privatnom pravu“, *Pravni vjesnik*, vol. 16, br. 3-4, 2000., str. 23.-32, posebno str. 27. *et seq.*; ID., Primjena stranog prava, *Zbornik PFZ*, vol. 51, br. 3-4, 2001., str. 535.-555., posebno str. 545.; ID., Primjena stranog prava – kada i kako?, *PuG*, vol. 39, 2001., str. 231.-233.; ID., Autonomija u međunarodnom privatnom pravu – novije tendencije, *Zbornik PFZ*, vol. 56, br. 2-3, 2006., str. 689.-714., posebno str. 703. *et seq.* Ovdje se korištenjem pojma „zaštitne odredbe“ ne radi jasna razlika između istinskih „zaštitnih odredbi“ koje su obične kogentne odredbe, i „međunarodno (prevladavajuće) prisilnih odredbi“ ili „pravila neposredne primjene“ koja, osim što su kogentne odredbe, su i toliko bitne za državu koja ih je donijela da se primjenjuju bez obzira na inače mjerodavno pravo. O potonjima vidjeti više *infra* poglavlje 4.2.4.

141 Vidjeti t. 35. preambule Uredbe Rim I.

procesa.¹⁴² S gledišta interesa koji se njima štite, očigledno je da su radnici potrebiti posebne zaštite od poslodavčevog nametanja određenog mjerodavnog prava, koja se ovdje uspostavlja korektivnim mehanizmom u čl. 8. st. 1.¹⁴³ Ovaj mehanizam uklanja, ne samo informacijsku asimetriju između radnika i poslodavca koja se ne može razumno grugačije prevladati zbog velikih troškova povezanih s time,¹⁴⁴ nego i širu pregovaračku asimetriju snaga između radnika i poslodavca gdje je u pravilu radnik taj koji ima izraženiju potrebu sklopiti ugovor pod uvjetima koje ponudi poslodavac. Odredbe koje na ovaj način ograničavaju autonomiju volje stranaka su zapravo zaštita radnika od izbora mjerodavnog prava, koji je zapravo poslodavčev odabir i koji bi radnika stavio u nepovoljniji položaj negoli da se primjenjuje materijalno pravo mjerodavno kada nema izbora. Ilustrativna je odluka francuskoga Žalbenog suda u Douai (*Cour d'appel de Douai, chambre sociale*) u predmetu *Triopon c/ Soc. Argenerias Schiavon SAS*, od 13. travnja 2001. godine, u kojoj je spor nastao iz radnog odnosa između francuskoga radnika i talijanskoga poslodavca za koji je bila ugovorena mjerodavnost talijanskoga prava. Primjenjujući tadašnju Rimsku konvenciju, francuski sud je odlučio da zaštitne odredbe francuskog prava, jer rad se uobičajeno obavljao u Francuskoj, imaju prednost pred izabranim pravom jer su povoljnije za radnika. U okviru teme ovog rada, pozornost se može skrenuti na prevladavajuće mišljenje u pravnoj književnosti prema kojem se zaštitnim odredbama smatraju i odredbe o izumima (i drugim intelektualnim tvorevinama) radnika jer štite radnike,¹⁴⁵ pa je njihova sloboda ugovaranja u toj mjeri sužena.

4.2.2. Pravo mjerodavno u nedostatku izbora

U mjeri u kojoj su radnik i poslodavac propustili iskoristiti mogućnost izbora mjerodavnog prava za ugovor o radu, primjenjuje se pravo države u kojoj se rad uobičajeno obavlja, ili ako to nije slučaj, pravo države iz koje se rad uobičajeno obavlja (*lex loci firmæ laboris*).¹⁴⁶ Ova potonja poveznica novina je u odnosu na tekst prethodne Rimske konvencije o pravu mjerodavnom za ugovorne obveze

142 BONOMI, Andrea, *Le norme imperative nel diritto internazionale privato, Considerazioni sulla Convenzione europea sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali del 19 giugno 1980 nonché sulle legge italiana e svizzera di diritto internazionale privato*, Publications de l'Institut suisse de droit comparé, Schulthess Polygraphischer Verlag, Zürich, 1998., str. 179.

143 RINZE, Jens, „The Scope of the Party Autonomy under the 1980 Rome Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations“, *JBL*, vol. 38, 1994., str. 412.-430., posebno str. 421.-423.

144 GRUNDMANN, Stefan, „The Structure of European Contract Law“, *ERPL*, vol. 4, 2001., str. 520.

145 MAGNUS, Ulrich, u: von STAUDINGER, Julius, Hermann, (ur.), *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Art. 30 EGBGB*, 13. izd. 2002., Gruyter, para. 79.; GAUM, W., „Patent- und Urheberrecht: Arbeitnehmererfindungen und Hochschullehrerprivileg in Verträgen der Universitäten mit Industriepartnern aus der Europäischen Gemeinschaft – Geltung ausländischen Rechts“, *GRUR*, vol. 93, br. 11, 1991., str. 805.-807., posebno str. 806.

146 Čl. 8. st. 2. Uredbe Rim I.

(dalje: Rimska konvencija).¹⁴⁷ Uvedena je posebice imajući u vidu posadu zrakoplova i slične radnike kod kojih ne postoji mjesto gdje uobičajeno obavljaju rad, ali postoji mjesto iz kojeg se njihov rad organizira, odakle oni primaju upute za rad, gdje podnose svoja izvješća o radu, prolaze sigurnosne provjere vezane uz rad i slično. Odredbom se također pojašnjava da se mjesto gdje se rad uobičajeno obavlja ne smatra promijenjenim ako je radnik na privremenom radu u drugoj državi. Što se podrazumijeva pod privremenim radom nije dio pravne norme, već je dodatno opisano u preambuli Uredbe Rim I. Tu stoji da se rad u drugoj državi smatra privremenim ako se očekuje da će radnik opet nastaviti svoj rad u državi podrijetla nakon što obavi svoje radne zadatke u toj stranoj državi. Pritom nije per se odlučujuća činjenica što je radnik zaključio novi ugovor o radu s izvornim poslodavcem ili s drugim poslodavcem, koji pripada istoj grupi trgovačkih društava kojoj pripada i izvorni poslodavac.¹⁴⁸ Iz ovoga slijedi da se prosudba uobičajenog nasuprot privremenom radu ne svodi na jednostavno prebrojavanje mjeseci provedenih u jednoj ili drugoj državi, već na utvrđivanje namjera stranaka. Naime, čimbenici koji su odlučujući u okviru ovog ex ante pristupa su: radnikova namjera za povratkom (*animus revertendi*) i poslodavčeva namjera za pozivanjem radnika natrag na rad (*animus retrahendi*).¹⁴⁹ Također se navodi da pojam „nastaviti“ rad (engl. *resume*, franc. *reprendre*, njem. *wiederaufnehmen*) treba široko tumačiti. On svakako uključuje redovitu situaciju u kojoj je radnik rad uobičajeno obavljao u određenoj državi porijekla, potom je bio upućen na privremeni rad u inozemstvo, te je na kraju nastavio svoj rad u državi podrijetla. No valja ovom odredbom obuhvatiti i situacije u kojima radni odnos otpočne privremenim radom u inozemstvu, a tek se nakon toga nastavi uobičajenim radom u državi podrijetla. Isto tumačenje valja primijeniti i u slučajevima ako je radni odnos okončan za vrijeme dok je radnik bio na privremenom radu u inozemstvu, a kamo je bio upućen nakon uobičajenog obavljanja rada iz države podrijetla.¹⁵⁰ U suprotnom diskriminirali bi se navedeni radnici, a i poslodavci bi tada imali poticaj da na ovaj jednostavni način zaobiđu primjenu strožega radnopravnog režima države s kojom doista postoji najuža veza koja se ogleda u uobičajenom radu na njezinom teritoriju. U odnosu na drugu rečenicu t. 36. preambule Uredbe Rim I u pravnoj književnosti već su se istaknuli prigovori koji prvenstveno zamjeraju spominjanje „grupe trgovačkih društava“. Prije svega, postavlja se pitanje njezina određenja, a potom i razloga da se iz dosega ove točke preambule isključe sve one situacije u kojima nije riječ o „grupi trgovačkih

147 OJ L 266, 1980., str. 1., OJ C 334, 2005., str. 1.-proč.

148 T. 36. preambule Uredbe Rim I.

149 MANKOWSKI, „Employment Contracts under Article 8 of the Rome I Regulations“, u: FERRARI, Franco/LEIBLÉ, Stefan (ur.), *Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe*, Sellier European Law Publishers, München, 2009., str. 185.-186.

150 MAX PLANCK INSTITUTE FOR FOREIGN AND PRIVATE INTERNATIONAL LAW (WORKING GROUP ON ROME I), „Comments on the European Commission’s Green Paper on the conversion of the Rome Convention into a Community instrument and its modernization“, *RabelsZ*, vol. 68, br. 1, 2004., str. 94.

društava“, ali je riječ o na drugi način povezanim poslodavcima.¹⁵¹

U rijetkim slučajevima u kojima nije moguće utvrditi mjerodavno pravo prema upravo opisanoj odredbi, Uredba Rim I predviđa da je ugovor o radu podvrgnut pravu države u kojoj se nalazi mjesto poslovanja poslodavca preko kojeg je radnik zaposlen. Ova poveznica zacijelo je više priklonjena interesima poslodavca od prethodne.¹⁵² Stoga je i europski zakonodavac smatra krajnjim čimbenikom u kaskadi za određivanje materijalnog prava mjerodavnog za radnopravne odnose. U pravnoj teoriji postavilo se pitanje tumačenja pojma koji je ovdje preveden kao „zaposlen“ (engl. *engaged*, franc. a *embauché*, njem. *eingestellt hat*). Naime, odredba bi se mogla tumačiti oslanjanjem na čin sklapanja ugovora o radu, a možda i „regrutiranje“, dok bi se s druge strane mogla tumačiti oslanjanjem na organizacijsku integraciju radnika, unutarnju organizaciju i unutarnje upute. Čini se da je trenutačno brojana prevaga u korist prvoga navedenog tumačenja, iako se ističu zamjerke jer takav pristup omogućava poslodavcu manipulaciju mjerodavnim pravom tako što će formalno potpisivanje ugovora smjestiti u određenu državu, dok će svi bitni elementi radnog odnosa biti smješteni u drugoj državi.¹⁵³

4.2.3. Klauzula izuzeća

Na kraju, Uredba Rim I omogućava odstupanje od prava mjerodavnog za ugovore o radu utvrđenog prema poveznicama iz čl. 8. st. 2. i 3., ako iz svih okolnosti slučaja proizlazi da je ugovor o radu uže povezan s nekom drugom državom. U takvom slučaju ne primjenjuje se pravo one države koje bi bilo mjerodavno prema objektivnim poveznicama, nego pravo druge države s kojom postoji uža veza. Čini se da je ova klauzula izuzeća dobrodošla upravo zbog nekih od gore navedenih zamjerki koje bi mogle dovesti do nezadovoljavajućih rezultata, no pritom treba voditi računa o tomu da je namijenjena za uporabu samo u onim rijetkim slučajevima u kojima sve okolnosti slučaja to opravdavaju.

4.2.4. Međunarodno (prevladavajuće) prisilna pravila

U okviru određivanja prava mjerodavnog za radnopravne odnose svakako se moraju spomenuti i međunarodno prisilna pravila (pravila neposredne primjene, engl. *overriding mandatory rules*, *internationally mandatory rules*, njem. *Eingriffsnormen*, franc. *loi de police*, *règles d'application immédiate*), odnosno kako ih se naziva u samom tekstu Uredbe Rim I, prevladavajuće prisilne odredbe (engl. *overriding mandatory provisions*).¹⁵⁴ Stoga što u usporednoj sudskoj praksi

151 MANKOWSKI, „Employment Contracts“, *op. cit.*, str. 191.-193.

152 *Ibid.*, str. 178.

153 *Ibid.*, str. 193.-196.

154 Vidjeti više u KUNDA, Ivana, *Internationally Mandatory Rules of a Third Country in European Contract Conflict of Laws: The Rome Convention and the Proposed Rome I Regulation*, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, 2007.; ID., „Međunarodno prisilna pravila: određenje pojma u europskom ugovornom međunarodnom privatnom pravu“, u: KOSTIĆ-MANDIĆ,

postoji snažna tendencija redovite primjene radnopravnih odredbi države suda (*lex fori*) i u sporovima s međunarodnim obilježjem,¹⁵⁵ što nije prihvatljivo imajući u vidu prethodno kolizijske odredbe, osim u izuzetno rijetkim slučajevima kada su takve odredbe prava države suda međunarodno (prevladavajuće) prisilnog karaktera. Riječ je o izravnoj primjeni materijalnih odredbi koje su međunarodno (prevladavajuće) prisilne prirode na neko sporno pitanje, a da se pritom uopće ne ulazi u kolizijskopravno upućivanje. U čl. 9. st. 1. Uredbe Rim I, te se odredbe određuju kao one čije se poštivanje smatra u tolikoj mjeri ključnim od strane neke države za očuvanje njezinog političkog, društvenog ili gospodarskog ustrojstva da su primjenjiva na bilo koju situaciju koja potpada pod njezin domašaj, bez obzira na pravo inače mjerodavno za ugovor. Nadalje, čl. 9. st. 2. Uredbe Rim I previđeno je da ništa u samoj Uredbi ne priječi primjenu prevladavajuće prisilnih odredbi ako su one dio prava države suda (*lex fori*). U st. 3. propisuje se da se učinak može dati prevladavajuće prisilnim odredbama prava države gdje se obveza iz ugovora treba ispuniti ili je ispunjena, u mjeri u kojoj te prevladavajuće prisilne odredbe čine ispunjavanje te obveze nezakonitim, pri čemu valja voditi računa o prirodi i svrsi tih odredbi i o posljedicama njihove primjene ili neprimjene.

Kao što je prethodno rečeno, nije rijetkost da se upravo odredbe radnopravnih propisa sa stajališta domaćeg poretka označavaju kao prisilne u tolikoj mjeri da se primjenjuju u svakom slučaju koji potpada pod polje primjene odnosnog propisa, pa i onda kada je ugovor o radu podvrgnut pravu neke druge države. No ne mogu sve odredbe nekog zakona o radu biti takvog karaktera, već samo one za koje se analizom utvrdi da posjeduju potrebne kvalitete. Pitanje identifikacije ovih odredbi izuzetno je osjetljivo, poglavito zato što zakonodavac uobičajeno ne propisuje takvo svojstvo ovih nadprisilnih pravila, već ga treba dokučiti tumačenjem svake pojedine materijalpravne odredbe. U tom smislu može se navesti odluka u predmetu *Branczyk v. Gramegna and Grand Duché de Luxembourg*.¹⁵⁶ Luksemburški Žalbeni sud (*Cour d'appel*) preinačio je odluku nižeg suda smatrajući da su odredbe koje se odnose na nezakoniti otkaz sadržane u luksemburškom zakonu primjenjive bez obzira na inače za ugovor o radu mjerodavno kalifornijsko pravo, jer imaju obilježje međunarodno prisilnih odredbi iz tadašnjeg članka 7. st. 2. Rimske konvencije (danas čl. 9. st. 2. Uredbe Rim I). I čl. 94. st. 1. Zakona o zaposleničkim pravima (*Employment Rights Act*)¹⁵⁷ Ujedinjenog Kraljevstva iz 1996. godine, kojime se predviđa pravo radnika da mu ne bude nezakonito otkazan ugovor o radu, također

Maja (ur.), *V. konferencija međunarodnog privatnog prava: Međunarodno privatno pravo i zaštita stranih investitora*, 18.-20. listopada 2007., Bečići, Crna Gora, Pravni fakultet u Podgorici, Podgorica, 2008., str. 254.-282.

155 MANKOWSKI, „Employment Contracts“, *op. cit.*, str. 202.-204.

156 *Cour d'appel de Luxembourg*, 24. rujaa 1998. godine, odluka neobjavljena, navedena prema WILDERSPIN, Michael, „The Rome Convention: Experience to date before the courts of Contracting States“, u: LANDO, Ole/MAGNUS, Ulrich/NOVAK-STIEF, Monika (ur.), *Angehung des materiellen und des internationalen Privatrechts in der EU/Harmonisation of Substantive and International Private Law*, Peter Lang, Frankfurt am Main, 2003., str. 129.

157 Dostupno na <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/94> (posljednji posjet 6. veljače 2011. godine).

se, prema mišljenju Doma lordova za žalbe (*House of Lords of Appeals*) u predmetu *Serco Limited v. Lawson*,¹⁵⁸ smatra međunarodno prisilnim pravilom. Također je indikativna i već prethodno navedena odluka talijanskoga suda (*Pretura di Milano*) u predmetu *Giannantonio v. Società Imprese Industriali s.p.a.*¹⁵⁹ Ovdje je sud zaključio da su stranke prešutno izabrale talijansko pravo kao mjerodavno pravo, ali je u svojem obrazloženju također naveo da, kada to i ne bi bio slučaj i kada bi se primjenjivalo libijsko pravo kao što je tvrdio poslodavac, da su odredbe čl. 18. Zakonika radnika (zakona br. 300 od 20. ožujka 1970. godine), koje se odnose na vraćanje nezakonito otpuštenog radnika na radno mjesto, međunarodno prisilnog karaktera i kao takva bi se primijenila neovisno koje bi pravo bilo inače mjerodavno za ugovor o radu.

Ovdje još valja uputiti na t. 34. preambule Uredbe Rim I koji navodi da odredbe same Uredbe o pojedinačnim ugovorima o radu ne bi trebale priječiti primjenu međunarodno (prevladavajuće) prisilnih odredbi države u koju je radnik upućen sukladno Direktivi 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga.¹⁶⁰ U pravnoj književnosti postavlja se pitanje na koji način ovo treba razumjeti imaju li se u vidu prethodno navedene odredbe čl. 9. st. 2. i 3. Uredbe Rim I. Naime, kada je riječ o prisilnim odredbama iz ove Direktive, one se uvijek mogu primijeniti ako su dio prava države suda- No kada to nije slučaj tada bi trebale proći test koji postavlja st. 3., tj. trebale bi ispunjenje ugovora činiti nezakonitim u državi gdje on treba biti ili je bio ispunjen.¹⁶¹ Također se navodi tvrdnja da bi, čak i da nema rec. 34., odredbe ove Direktive imale prednost temeljem čl. 23. Uredbe Rim I, jer prema njemu prednost u primjeni imaju posebne europske kolizijskopravne odredbe.¹⁶² Ovo, dakako, ovisi o kvalifikaciji odredbi iz Direktive kao kolizijskim odredbama što može biti upitno, a još više načinu na koji su te odredbe pretočene u nacionalno zakonodavstvo koje se izravno primjenjuje, za razliku od direktiva.

4.3. Hrvatsko međunarodno privatno pravo

U nedostatku odredbi u međunarodnim konvencijama,¹⁶³ odgovor na pitanje koje je pravo mjerodavno za autorska djela i izume nastale u radnom odnosu kada se takav spor vodi pred hrvatskim sudom valja potražiti u Zakonu o rješavanju

158 Puni naziv slučaja je *Serco Limited v. Lawson, Botham (FC) v. Ministry of Defence, Crofts and others v. Veta Limited and others and one other action*, [2006] UKHL 3, dostupno na <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200506/ldjudgmt/jd060126/serco.pdf> (posljednji posjet 6. veljače 2011. godine).

159 5. siječnja 1995. godine, *RIDI* 1996, 503.

160 OJ L 18, 21.1.1997., str. 1.

161 MANKOWSKI, „Employment Contracts“, *op. cit.*, str. 184.

162 *Loc. cit.*

163 O manjku kolizijskih odredbi u međunarodnim konvencijama o intelektualnom vlasništvu vidjeti KUNDA/MATANOVAC VUČKOVIĆ, *op. cit.*, poglavlje 3.2.

sukoba zakona s propisima drugih zemalja u određenim odnosima (dalje: ZRSZ).¹⁶⁴ S obzirom na to da u ZRSZ-u postoji pravna praznina jer nijedna od odredbi se izravno ne određuje u odnosu na ovo pitanje, prema njegovom čl. 2. valja odgovarajuće primijeniti odredbe i načela ovog zakona, načela pravnog poretka Republike Hrvatske i načela međunarodnog privatnog prava.¹⁶⁵ Bez mogućnosti da u okviru ovog rada podrobnije pojasnimo tijek argumentacije, dostatno je reći da se za popunjavanje ove praznine valja osloniti na akcesornu poveznicu koja vodi do prava mjerodavnog za ugovore o radu jer se čini da je to u skladu s navedenim načelima popunjavanja pravnih praznina u ZRSZ. Na ugovorne odnose primjenjuju se poglavito odredbe čl. 7., 8., 14., 17. te 19.-23. ZRSZ-a. One su, kao i glavina kolizijskih pravila, nadahnute prvenstveno načelom najuže veze,¹⁶⁶ a i načelom autonomije volje karakterističnom za ugovorne odnose. U nastavku se podrobnije obrađuju odredbe koje su od posebnoga značaja za ugovore o radu i pitanja koja se ovdje obrađuju.

4.3.1. Autonomija volje stranaka

Odredba čl. 19. ZRSZ-a propisuje mjerodavnost prava koje su ugovorne strane izabrale, ako u ZRSZ-u ili nekom međunarodnom ugovoru nije drukčije uređeno. S obzirom na to da je izričaj ove odredbe zbog svoje jednostavnosti ujedno i neograničavajući,¹⁶⁷ u teoriji se ona tumači tako da ostavlja široki prostor ugovornim stranama u izboru mjerodavnog prava. Stranački izbor mjerodavnog prava može biti izričit ili prešutan.¹⁶⁸ Kako odredba čl. 19. ZRSZ-a ne pojašnjava što se podrazumijeva pod prešutnim izborom potrebno ju je tumačiti sukladno s drugim kolizijskim odredbama hrvatskih zakona.¹⁶⁹ Pored navedenoga, volja ugovornih strana iz čl. 19. ZRSZ-a može mjerodavnim određivati pravo neke države u odnosu na cijeli ugovor ili samo na neki njegov dio.¹⁷⁰

164 Sl. I. SFRJ 43/82, 72/82 i NN 53/91.

165 Podrobnije o popunjavanju pravnih praznina vidjeti KUNDA, Ivana, *Pravo mjerodavno za povrede prava intelektualnog vlasništva*, (dis., Pravni fakultet u Zagrebu), Zagreb, 2008., poglavlje 4.3.2.

166 O osnovnom načelu upućivanja na mjerodavno pravo vidjeti SAJKO, Krešimir, *Međunarodno privatno pravo*, 4. izm. i dop. izd., Narodne novine, Zagreb, 2005., str. 13.; KLASIČEK, Damir „Temeljna načela međunarodnog privatnog ugovornog prava“, *Pravni vjesnik PFO*, br. 1-2., 2001., str. 203.-221.

167 Klasiček prigovara ovakvom „nedovoljno preciznom“ načinu propisivanja autonomije volje stranaka jer ostavlja određena pitanja nerazriješenima. KLASIČEK, „Autonomija u međunarodnom privatnom pravu“, *op. cit.*, str. 695.

168 Tako i SAJKO, *op. cit.*, str. 144., s pozivom na odredbe materijalnog ugovornog prava iz Zakona o obveznim odnosima.

169 Vidjeti čl. 975. i 978. Pomorskog zakonika, NN 181/04, 76/07 i 146/08, te čl. 178. st. 1. Zakon o obveznim i stvarnopravnim odnosima u zračnom prometu, NN 132/98, 63/08 i 134/09.

170 Tako i SAJKO, *op. cit.*, str. 148. Usporediti čl. 3. st. 1. *in fine* Uredbe Rim I.

4.3.2. Pravo mjerodavno u nedostatku izbora

Ne izaberu li ugovorne strane izrijeckom mjerodavno pravo ili se njihova namjera o tomu ne može s dostatnom sigurnošću utvrditi iz okolnosti slučaja, primjenjuje se objektivna poveznica podređnog kolizijskog pravila. Ono je u ZRSZ-u propisano tehnikom postavljanja predmnjeva koje upućuju na mjerodavno pravo za pojedinačne ugovore, ukupno njih devetnaest, te opću dvadesetu predmnjevu, koje se mogu oboriti utvrdi li se da postoje posebne okolnosti što ukazuju na to da je ugovor u užoj vezi s nekim drugim pravom.

Kao što je prethodno pojašnjeno, radnopravni statut proteže se i na barem neka od pitanja koja nastaju u vezi s autorskim djelom, izumom i dr. nastalima u okviru radnog odnosa. Stoga ovdje valja uputiti na odredbu čl. 20. t. 19. ZRSZ-a koja navodi da se kao mjerodavno primjenjuje „za imovinska potraživanja iz ugovora o radu – pravo države u kojoj se rad obavlja ili se obavljao.“ Iako ponešto drukčijim riječima od Uredbe Rim I i ova poveznica upućuje na *lex loci laboris* kao pravo mjerodavno za radnopravne odnose, ali s jednom bitnom razlikom koja se ogleda u određenju kategorije vezivanja. Naime, ona je u ZRSZ-u ograničena samo na „imovinska potraživanja iz ugovora o radu“. Nije nam poznat izvor koji bi pojašnjavao postupak izrade nacrtu ZRSZ-a, a niti sudska praksa koja bi izrijeckom ponudila tumačenje pojma „imovinska potraživanja iz ugovora o radu“ radi njihova odjeljivanja od neimovinskih potraživanja iz ugovora o radu. Ono što možemo uočiti iz jedne od sudskih odluka u radnopravnom sporu s međunarodnim obilježjem jest da su hrvatski sudovi u svim stupnjevima postupka i na zahtjev za utvrđenje nezakonitosti otkaza ugovora o radu danog temeljem čl. 106. st. 1. t. 3. vremenski relevantnog Zakona o radu,¹⁷¹ i na zahtjev za sudske raskid ugovora o radu tužiteljice po čl. 116. st. 2. istog Zakona, primijenili hrvatsko pravo.¹⁷² No koliko to može biti pokazatelj ičega osim već spomenute usporednopravne tendencije primjene *lex fori* na radnopravne sporove, ostaje upitno jer se u odluci Vrhovnog suda RH ne nazire da je ona temeljena na kolizijskopravnoj analizi, dok je u njoj jasno obrazloženo pitanje imuniteta od jurisdikcije i međunarodne nadležnosti s obzirom na postojanje međunarodnog obilježja predmeta koje se sastojalo u činjenici da je poslodavac bila pravna osoba sa sjedištem u Sjedinjenim Američkim Državama.

U nedostatku pojašnjenja u izvorima i sudskoj praksi, preostaje samo pokušaj rekonstrukcije namjere zakonodavca u odnosu na čl. 20. t. 19. ZRSZ-a. Slijedeći logično pravilo o kvalifikaciji pojmova iz ZRSZ-a pomoću pojmova i njihovih značenja u okviru hrvatskog prava, ovdje pozornost valja usmjeriti posebno k odredbama ZR-a. Može se zaključiti da se među imovinska potraživanja ubrajaju, primjerice isplata plaće i naknade plaće, naknade za ugovornu zabranu natjecanja s poslodavcem, troškova i drugih novčanih potraživanja, te isplata naknade štete

¹⁷¹ NN 35/95.

¹⁷² Presuda Vrhovnog suda RH, posl. br. Revr 286/03-2, od 21. prosinca 2005. godine, dostupna na www.sudacka-mreza.hr (posljednji posjet 7. veljače 2011. godine), kojom je potvrđena presuda Županijskog suda u Splitu, posl. br. Gž-1832/01 od 16. prosinca 2002. godine, a kojom je pak potvrđena presuda Općinskog suda u Splitu, posl. br. P-1539/99.

koju je radnik prouzročio poslodavcu ili trećoj osobi, a koju je poslodavac toj trećoj osobi naknadio. S druge strane, neimovinska potraživanja uključivala bi, primjerice utvrđenje postoji li radni odnos, je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, zabrane zapošljavanja maloljetnika mlađih od određene dobi, zabrane zapošljavanja određenih kategorija osoba na određenim poslovima, zatim pitanje radnog vremena, nenovčane komponente prava na odmor radnika (godišnji, tjedni, dnevni, stanku i dr.), prava na dopuste (porodajni i dr.), prava trudnica i majki, te prava radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, temelji za otkazivanje ugovora o radu i postupak koji se pritom mora slijediti, zaštita privatnosti i dostojanstva radnika te zabrana diskriminacije u zapošljavanju i na radu, odnosno stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

Primjenjujući ista načela, u okviru ovoga rada valja reći i kojoj kategoriji pripadaju pitanja koja se odnose na prava intelektualnog vlasništva na tvorevinama nastalima u radnom odnosu. Nije sporno da prava intelektualnog vlasništva imaju imovinskopravna obilježja, no valja uočiti da ona imaju i osobnopravnu sastavnicu koja je posebno izražena kod autorskoga prava u vidu njegove višeslojne moralne sastavnice, ali i kod patenta u obliku paternitetskoga prava izumitelja. Prema tomu, moglo bi se zaključiti da pitanja tko je izvorni nositelj prava na intelektualnoj tvorevini (poput autorskoga djela, odnosno izuma) nastaloj u okviru radnog odnosa, prvenstveno tko je izvorni nositelj tog prava, ne bi moglo biti označeno kao imovinskopravno pitanje jer je ono izravno povezano s ostvarivanjem sadržaja moralne komponente prava intelektualnog vlasništva, poglavito autorskoga prava. Naime, u sustavima *droit d'auteur*, kojem pripada i hrvatski pravni sustav, sadržaj te moralne komponente je upravo takav da je namijenjen samo jednoj osobi, a to je fizička osoba koja je neposredni stvaratelj intelektualne tvorevine i u načelu je neprenosiv. Za razliku od toga pitanja obveze radnika da poslodavcu prijavi nastanak izuma, zakonsko pravo poslodavca da mu prvom bude ponuđeno neograničeno ili ograničeno stjecanje prava u pogledu te intelektualne tvorevine, prava radnika na korištenje intelektualne tvorevine koja je pripala poslodavcu temeljem zakona, prava radnika na dodatnu naknadu i način njezinog utvrđivanja, obveze poslodavca na patentiranje izuma su pitanja koja se svakako mogu okarakterizirati kao imovinskopravna. Slijedom toga, ova potonja bi posredno akcesornom poveznicom potpadala pod pravo mjerodavno prema odredbi čl. 20. t. 19. ZRSZ-a, dok bi ova neimovinska ostala izvan njezinog dosega i podvrgnuta pravu države suda, ali samo ako je to pravo države zaštite (ili podrijetla, ako se prihvati takvo gledište), dok bi u slučaju da je sporno pravo takvo da se štiti i ima učinke na teritoriju neke druge države, mjerodavno uvijek bilo pravo svake te druge države.

Preostaje osvrnuti se i na dio odredbe čl. 20. ZRSZ-a kojom se propisuje „ako posebne okolnosti slučaja ne upućuju na drugo pravo“. U hrvatskoj pravnoj teoriji postoje različita mišljenja o tome kakva je priroda ove odredbe, no mišljenja smo da izričaj i svrha odredbe upućuju na to da je riječ o klauzuli izuzeća (izbjegavajućoj klauzuli).¹⁷³ Ukoliko bi posebne okolnosti slučaja koji se odnosi na pitanje

173 Vidjeti KUNDA/MATANOVAC VUČKOVIĆ, *op. cit.*, poglavlje 3.3.2.3. O klauzuli izuzeća

imovinskih potraživanja iz ugovora o radu ukazivale na to da postoji uža veza tog odnosa s pravom različitim od prava države gdje se rad obavlja ili se obavljao, tada se rezultat upute kolizijskog pravila korigira u korist prava s kojim postoji uža veza. Slijedom toga, misaoni postupak tijela primjene jest da prvo utvrdi da nije bilo izbora mjerodavnog prava, potom da utvrdi na koje pravo upućuje odredba čl. 20. t. 19. ZRSZ-a, i na kraju, ispitujući sve odlučujuće okolnosti slučaja, procijeni ukazuju li one na primjenu nekog drugog prava kao uže povezanog s radnim odnosom.

4.3.3. Zaključak

Raščlamba kolizijskih odredbi pokazuje da gotovo i ne postoje takve posebne odredbe koje bi izravno uređivale pitanja koja se odnose na prava intelektualnog vlasništva na tvorevinama nastalima u radnom odnosu, već se u teoriji sugerira korištenje akcesorne poveznice koja se nadovezuje na poveznicu za ugovore o radu. Također ne postoji niti ujednačeno poimanje granice dosega poveznice za ugovore o radu u ovim pitanjima, odnosno s druge strane, područja koje je nerazdvojno povezano sa samom srži prava intelektualnog vlasništva da mora biti podvrgnuto pravu države zaštite (ili, prema nekim stajalištima, pravu države porijekla). Ovdje, dakle postoji široki prostor pravne neodređenosti, a time i pravne nesigurnosti koji bi prema našem mišljenju trebalo ispuniti odgovarajućim odredbama u hrvatskom pravu.

Povrh toga, valja istaknuti da sudovi promatranih europskih država nerijetko zanemaruju međunarodno obilježje i primjenjuju domaće radno pravo u radnim sporovima općenito, a poglavito kada su u pitanju osnovna prava radnika. Ipak, sve učestalije kod drugih manje ključnih pitanja dopuštaju primjenu stranog radnog prava. ZRSZ je sličan ishod kolizijskopavnog procesa našim sudovima zajamčio svojom odredbom koju je ograničio na imovinskopravna potraživanja iz ugovora o radu, ostavljajući ostala pitanja postrance. Za takve odnose ZRSZ predviđa prvenstveno autonomiju volje stranaka i podredno pravo države u kojoj se rad obavlja ili obavljao, s time da je potonje pravo moguće zamijeniti pravom s kojim postoji uža veza ako na to ukazuju posebne okolnosti slučaja. Europski zakonodavac je usporedivim, ali složenijim kolizijskim sustavom u Uredbi Rim I, propisao da stranke prvenstveno mogu izabrati mjerodavno pravo, ali ne i tako da spriječe primjenu povoljnijih pravila prava koje bi u nedostatku izbora bilo mjerodavno. Ako stranke nisu izabrale mjerodavno pravo, primjenjuje se pravo države u kojoj, odnosno iz koje se rad uobičajeno obavlja, a ako se to ne može utvrditi onda pravo države u kojoj je poslovno mjesto poslodavca preko kojeg je radnik zaposlen. Primjena prava utvrđenih kao mjerodavnih temeljem ovih objektivnih poveznica može se otkloniti da bi se primijenilo drugo pravo s kojim postoji uža povezanost. Međutim, postoji i daljnja mogućnost za primjenu međunarodno prisilnih odredbi

općenito vidjeti SAJKO, *op. cit.*, str. 156.-160.; ŽUPAN, Mirela, *Pravo najbliže veze u hrvatskom i europskom međunarodnom privatnom ugovornom pravu*, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, 2006., str. 27. *et. seq.*

države suda, odnosno (u nešto restriktivnijem obliku) treće države u kojoj je mjesto ispunjenja ugovora, pa sud umjesto stranog mjerodavnog prava može na određena ključna pitanja primijeniti domaće, odnosno pravo treće države u kojoj je mjesto ispunjenja ugovora.

Slijedom navedenog vidljivo je da ne postoje bitne razlike u ishodima hrvatskoga i europskoga kolizijopravnog procesa, jer oba omogućavaju podvrgavanje nekih ključnih pitanja pod pravo države suda. Razlika svakako postoji u nomotehničkom smislu. U Hrvatskoj je kategorija vezivanja sužena na imovinska potraživanja iz ugovora u radu, za razliku od Europske unije gdje je kategorija vezivanja široko postavljena kao pojedinačni ugovor o radu. Takva širina u Uniji je nadomještena mogućnošću poziva na međunarodno prisilne odredbe.

5. OPĆI ZAKLJUČAK DE LEGE FERENDA

Pri usporedbi materijalopravnih rješenja promatranih pravnih sustava primijećene su određene neadekvatnosti u okviru hrvatskoga prava. To se ne odnosi na načelna pitanja jer su ona, prema našem mišljenju, zadovoljavajuće riješena imajući u vidu interese radnog prava i prava intelektualnog vlasništva, odnosno autorskog i patentnog prava. Navedene neadekvatnosti poglavito postoje u odnosu na izume i ogledaju se u tomu što hrvatsko pravo na minimalistički način određuje okolnosti pod kojima je određen izum „stvoren u radu ili u svezi s radom“. Po uzoru na njemački i francuski model takav bi se nedostatak mogao ukloniti dopunom odredbi ZR-a. Time bi se povećala pravna sigurnost za poslodavce i radnike. Posebno je to značajno za gospodarstvo ako bi se time mogli izbjeći sporovi jer oni nisu u interesu niti jedne od zainteresiranih stranaka. Naime, svaka odgoda radnji usmjerenih iskorištavanju izuma, kao posljedica spora o tome tko je ovlaštenik na imovinskim pravima, predstavlja gubitak sredstava, a posebno vremena koje može biti presudni čimbenik u uspješnosti iskorištavanja izuma. Pored toga, uočava se da je pitanje iznosa naknade jedan od najčešćih predmeta sporova koji u odnosu na izume stvorene u radu ili u svezi s radom nastaju u Hrvatskoj. To ukazuje da po tom pitanju postoji nerazmjer u očekivanjima poslodavaca i radnika. Pored toga, veliki dio poslodavaca nije svojim općim aktima ili ugovorima s radnicima propisala odgovarajuće odredbe. Slijedom toga, poželjno bi bilo na razini države odrediti okvirne kriterije za određivanje iznosa naknada koje pripadaju radnicima, posebice za izume koji dožive komercijalan uspjeh.

Mišljenja samo da, kao i u odnosu na materijalnopravno uređenje izuma, i kolizijske odredbe hrvatskoga prava zahtijevaju dopune kako bi se ovo područje što jasnije uredilo. Pritom se ne misli na odredbe koje propisuju pravo mjerodavno za radnopravne odnose gdje akcesorna poveznica vodi i do prava mjerodavnog za intelektualne tvorevine nastale u radnom odnosu. Naime, odredbe Uredbe Rim I bit će izravno primjenjive i zamijenit će u tom dijelu ZRSZ od trenutka ulaska Hrvatske u Europsku uniju pa bi izmjene postojećih odredbi bile nesvršishodne usporede li se vrijeme i sredstva koja bi se na to utrošila i razdoblje u kojima bi

mogle biti na snazi kao nacionalne odredbe. Ono što bi svakako trebalo predvidjeti u hrvatskom zakonu su: kolizijska odredba koja se odnosi na izvorno stjecanje prava intelektualnog vlasništva i koja bi utjelovila načelo prava države zaštite, te kolizijska odredba za pitanja intelektualnih tvorevina nastalih u radnom odnosu koja bi kodificirala akcesornu poveznicu. Osim toga, ukazujemo i na nasušnu potrebu naših sudaca i pravnih praktičara da se detaljno upoznaju s odredbama Uredbe Rim I, pa tako i ovima koje su predmet raščlambe u ovom radu, jer se očekuje da će uskoro biti izravno primjenjive u Hrvatskoj. To uključuje i pažljivo praćenje razvoja sudske prakse Suda pravde Europske unije i nacionalnih sudova država članica kako bi se na taj način osigurala što viša razina ujednačenosti u primjeni odredbi Uredbe Rim I.

Summary*

**SUBSTANTIVE LAW AND CONFLICT OF LAWS REGULATION
OF THE INTELLECTUAL PROPERTY CREATED IN THE
COURSE OF EMPLOYMENT ****

The authors of this paper build on the hypothesis that rules regulating the relationship between employees and their employers where employee creates a subject matter protectable by an intellectual property right, can be characterised as belonging to no less than two branches of law. This twofold nature is clearly reflected in the divergence between the parties' interests. The sensitive balance of interests in the employee-employer relationship is disturbed by the fact that the employee is at the same time the author or the inventor. The mentioned tension is further aggravated by the fact that certain aspects of the intellectual property rights – moral rights – are so vital that they may not be overcome by interests inherent in labour law. In the light of the intensifying mobility of employees and capital, the authors approach the topic not only from the perspective of substantive law, but also from the perspective of the conflict of laws. Within the latter field, the accessory connecting factor relying on the law applicable to employment contracts seems to be a widely accepted principle. However, here as well the tension between the two branches of law is strongly felt, in particular concerning the question of the law applicable to determining the original owner of an intellectual property right. Namely, compelling interests advocate in favour of *depaçage* from other issues, irrespective whether there is an inclination towards the principle of territoriality or to the principle of universality. The comparative legal analysis, limited in this paper to several European legal systems, is primarily aimed at probing the quality of provisions contained in Croatian statutes and in that sense the authors present certain conclusions *de lege ferenda*, both in relation to substantive law and conflict of laws.

Key words: *intellectual property, copyright, patent, invention, employment, private international law.*

* Translated by Ivana Kunda

** Co-author Ivana Kunda would like to express her gratitude to the U.S. Department of State Bureau of Educational and Cultural Affairs, which enabled, through the Fulbright program for postdoctoral exchange of visiting scholars in the academic year 2010/2011, her stay and research at the Columbia University in New York where this paper was partially written.

Zusammenfassung

**MATERIELLRECHTLICHE UND KOLLISIONSRECHTLICHE
REGELUNG DES IM ARBEITSVERHÄLTNIS ENTSTANDENEN
GEISTIGEN EIGENTUMS *****

In der vorliegenden Arbeit wird die These aufgestellt, dass die Regelung der Rechtslage eines Arbeitnehmers dem Arbeitgeber gegenüber, in Fällen wenn der Arbeitnehmer Erfinder geistiger Arbeit ist, zu wenigstens zwei Rechtsgebieten gehöre. Dieser zweifältige Aspekt widerspiegelt sich in einem Interessenkonflikt der Parteien. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer gleichzeitig Autor, bzw. Erfinder ist, belastet zusätzlich den empfindlichen Interessenausgleich im Arbeitnehmer-Arbeitgeber Verhältnis. Darüber hinaus sind einige Aspekte der Urheberrechte, nämlich moralische Rechte, dermaßen betont, dass arbeitsrechtliche Interessen nicht überwiegen können. Mit Berücksichtigung der steigenden Arbeiters- sowie Kapitalmigration, stellen die Autorinnen neben dem materiellrechtlichen, auch den kollisionsrechtlichen Ansatz dar. Im Rahmen des Letzteren scheint die verknüpfende Akzessorietät, welcher arbeitsrechtlicher Status zu Grunde liegt, ein breit akzeptiertes Prinzip zu sein. Bei den Konflikten von Gesetzen ist die zweifältige Seite dieses Problems spürbar, insbesondere in Hinsicht auf die Frage des anwendbaren Rechts für die Feststellung des ursprünglichen Inhabers des Urheberrechts. Weiterhin sei eine starke Befürwortung von *depaçage* seitens der zwingenden Interessen bemerkbar, ungeachtet dessen, ob sie mehr dem Territorialitäts- oder dem Universalitätsprinzip neigen. Diese rechtsvergleichende Analyse beschränkt sich auf einige europäische Rechtssysteme und untersucht die Qualität kroatischer Regelungen. Dabei ziehen die Autorinnen Schlüsse *de lege ferenda* sowohl in Bezug auf die Erfindung, als auch auf kollisionsrechtliche Lösungen allgemein.

Schlüsselwörter: *Geistiges Eigentum, Urheberrecht, Patent, Erfindung, Arbeitsverhältnis, internationales Privatrecht.*

*** Die Mitautorin Ivana Kunda bedankt sich an dieser Stelle bei dem U.S. Regierungsamt für Ausbildung und Kultur, weil ihr durch das Fulbright-Postdoktorandenprogramm für den Austausch der Gastwissenschaftler für das akademische Jahr 2010/2011 ein Forschungsaufenthalt bei der Columbia Universität in New York ermöglicht wurde, und während dessen diese Arbeit teilweise geschrieben wurde.

Riassunto

LA DISCIPLINA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE NEL RAPPORTO DI LAVORO TRA REGOLE DI DIRITTO SOSTANZIALE ED INTERNAZIONALPRIVATISTICO ****

Le autrici partono dalla tesi che la disciplina giuridica della posizione del lavoratore rispetto al datore di lavoro nei casi in cui il lavoratore è creatore di un determinato prodotto intellettuale rientri come minimo in due distinti rami del diritto. Tale duplicità si riflette chiaramente nel conflitto d'interessi delle parti di tali rapporti. Precisamente, il delicato equilibrio d'interessi nel rapporto lavoratore-datore di lavoro è gravato dal fatto che il lavoratore è al contempo anche autore, ovvero inventore. La circostanza che taluni aspetti del diritto di proprietà intellettuale – i diritti morali – siano sì accentuati, che nemmeno gli interessi paritari possono avere il predominio, senza dubbio contribuisce a sottolineare la complessità della questione. Considerata la sempre crescente migrazione dei lavoratori, come anche del capitale, le autrici affiancano ad un approccio di diritto sostanziale al tema d'indagine, altresì un'analisi di carattere internazionalprivatistico. Al riguardo, l'accessorietà del collegamento che si fonda sul rapporto di lavoro rappresenta un principio ormai consolidato. Tuttavia, nei conflitti di leggi, altresì, si percepisce la menzionata ambivalenza della questione; ciò in particolare con riguardo alla questione del diritto applicabile ai fini dell'individuazione del titolare originario della proprietà intellettuale. Precisamente, si avverte l'operare deciso di quegli interessi, che sostengono il *depaçage* rispetto alle altre questioni, e ciò a prescindere che siano più favorevoli al principio di territorialità od a quello di universalità. L'analisi comparata, la quale si limita ad alcuni ordinamenti giuridici europei, nel presente contributo è volta alla valutazione della qualità delle soluzioni croate; in proposito le autrici presentano alcune conclusioni *de lege ferenda*, specie con riferimento alle invenzioni, così come in generale con riferimento a soluzioni internazionalprivatistiche.

Parole chiave: *proprietà intellettuale, diritto d'autore, brevetto, invenzione, rapporto di lavoro, diritto internazionale privato.*

**** La co-autrice Ivana Kunda desidera ringraziare l'Ufficio per l'educazione e la cultura del Governo degli Stati Uniti, il quale tramite il programma Fullbright di scambio post-dottorato di studiosi ospiti nel corso dell'anno accademico 2010/2011 le ha consentito il soggiorno di studio presso la Columbia University di New York dove tale saggio in parte è stato redatto.