

Z A K O N

O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O PATENTIMA

Član 1.

U Zakonu o patentima („Službeni glasnik RS”, br. 99/11, 113/17 – dr. zakon i 95/18) u članu 7. stav 2. briše se.

Dosadašnji st. 3, 4. i 5. postaju st. 2, 3. i 4.

U dosadašnjem stavu 6. koji postaje stav 5. reči: „stava 5.” zamenjuju se rečima: „stava 4.”

Član 2.

U članu 43. stav 3. menja se i glasi:

„Ako u toku postupka za priznanje patenta podnosilac prijave umre ili prestane da postoji, nadležni organ rešenjem prekida postupak dok pravni sledbenici podnosioca prijave ne stupe u postupak.”

Stav 4. briše se.

Član 3.

Naziv člana i član 57. menjaju se i glase:

„Pojam pronalaska iz radnog odnosa i pojam zaposlenog

Član 57.

Pronalazak iz radnog odnosa je:

1) pronalazak koji zaposleni stvori izvršavajući poslove koji su utvrđeni ugovorom o radu između zaposlenog i poslodavca ili koji je stvoren u skladu sa posebnim aktom poslodavca kojim su uređeni poslovi istraživanja i razvoja;

2) pronalazak koji je stvoren za vreme trajanja ugovora o radu ili u periodu od godinu dana od dana prestanka ugovora, ako je taj pronalazak stvoren u vezi sa aktivnostima poslodavca ili korišćenjem materijalnotehničkih sredstava, informacija i drugih uslova koje je obezbedio poslodavac ili je stvoren kao posledica profesionalne obuke koju je poslodavac obezbedio zaposlenom.

Zaposleni je fizičko lice koje obavlja rad za poslodavca na osnovu ugovora o radu.”

Član 4.

U članu 58. stav 1. reči: „tačka 1)” brišu se.

U stavu 2. reči: „zavisno od efekata ekonomskog iskorišćavanja pronalaska” brišu se.

Stav 3. briše se.

Član 5.

Naziv člana i član 59. brišu se.

Član 6.

U članu 60 st. 2. i 3. menjaju se i glase:

„U slučaju da ne postoji akt iz stava 1. ovog člana kojim se određuje naknada zaposlenom, naknada se određuje u svakom pojedinačnom slučaju uzimajući u obzir:

- 1) ekonomske i druge doprinose koji proizlaze iz iskorišćavanja pronalaska od strane poslodavca ili trećih lica, uz pristanak zaposlenog;
- 2) doprinos poslodavca u stvaranju pronalaska, naročito sredstva koja su stavljena na raspolaganje zaposlenom;
- 3) pojedinačni doprinos svakog pronalazača, u slučaju da je pronalazak stvoren od strane više zaposlenih.

Nadležni sud, na zahtev poslodavca ili zaposlenog, odlučuje o visini i načinu plaćanja naknade u slučaju da ne postoji saglasnost između poslodavca i zaposlenog u vezi sa naknadom.”

Član 7.

U članu 61. posle stava 1. dodaju se novi st. 2. i 3. koji glase:

„Izveštaj iz stava 1. ovog člana sadrži:

- 1) ime i prezime pronalazača;
- 2) potpun i tačan opis pronalaska, sa posebnim isticanjem novog tehničkog rešenja, kao i nacrt ako je potreban za njegovo razumevanje;
- 3) najbolji način primene pronalaska;
- 4) podatke o poslu ili posebnom radnom zadatku na kome je zaposleni radio u trenutku nastanka pronalaska ili o zaključenom istraživačkom ugovoru;
- 5) način na koji se došlo do pronalaska (eksperimenti i sl.);
- 6) podatke o sredstvima poslodavca koja je zaposleni koristio u stvaranju pronalaska;
- 7) imena i stvaralački doprinos saradnika, ako ih je bilo.

Poslodavac potvrđuje na kopiji izveštaja iz stava 1. ovog člana prijem izveštaja, uz navođenje datuma prijema.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 4, a dosadašnji stav 3. briše se.

Član 8.

Naziv člana 62. i član 62. menjaju se i glase:

„Postupanje poslodavca

Član 62.

U roku od šest meseci od prijema urednog izveštaja iz člana 61. ovog zakona, poslodavac je dužan da zaposlenog pismeno obavesti da li smatra da pronalazak pripada grupi pronalazaka iz člana 57. ovog zakona.

Ako zaposleni propusti da podnese poslodavcu izveštaj u smislu člana 61. ovog zakona, rok iz stava 1. ovog člana teče od dana saznanja poslodavca za pronalazak.

Pravo na zaštitu pronalaska koji stvori zaposleni, a koji ne pripada kategoriji pronalazaka iz člana 57. ovog zakona pripada zaposlenom.

Nadležni sud odlučuje da li pronalazak pripada kategoriji pronalazaka iz člana 57. ovog zakona u slučaju da ne postoji saglasnost između poslodavca i zaposlenog u vezi sa pronalaskom.”

Član 9.

Član 63. menja se i glasi:

„Član 63.

Ako je u pitanju pronalazak iz člana 57. ovog zakona, poslodavac je dužan da u obaveštenju koje je izdao u skladu sa članom 62. stav 1. ovog zakona obavesti zaposlenog da li će podneti prijavu.

Ako poslodavac obavesti zaposlenog, u smislu stava 1. ovog člana, da će podneti prijavu, dužan je da prijavu podnese u razumnom roku.

Ako poslodavac ne želi da podnese prijavu, a oceni da pronalazak ne obuhvata neku od proizvodnih tajni, mora o tome, u roku iz člana 62. stav 1. ovog zakona, pismeno da obavesti zaposlenog koji ima pravo da navedeni pronalazak zaštititi na svoje ime, ako nije drugačije ugovoreno između poslodavca i zaposlenog.

U slučaju iz st. 2. i 3. ovog člana poslodavac i zaposleni su dužni da obezbede sve neophodne izjave i dokumenta za podnošenje prijave na teritoriji Republike Srbije i/ili u inostranstvu u skladu sa propisima koji uređuju zaštitu pronalazaka.

U slučaju iz st. 2. i 3. ovog člana poslodavac i zaposleni su dužni da se uzajamno obaveštavaju, pisanim putem, o sadržini svih podnesaka i svim radnjama koje su preduzete u vezi sa zaštitom pronalaska na teritoriji Republike Srbije i/ili u inostranstvu.

Ako poslodavac oceni da pronalazak obuhvata neku od proizvodnih tajni poslodavca i odluči da iz tih razloga ne podnese prijavu, dužan je da o tome, u roku iz člana 62. stav 1. ovog zakona, pismeno obavesti zaposlenog.

U slučaju iz stava 6. ovog člana zaposleni nema pravo na zaštitu pronalaska, ali ima pravo na naknadu od poslodavca.

Na utvrđivanje visine, načina i vremena plaćanja naknade iz stava 7. ovog člana primenjuju se odredbe člana 60. ovog zakona.

Na zahtev poslodavca, zaposleni će obezbediti tehničku pomoć za dobijanje zaštite i primenu pronalaska stvorenog u radnom odnosu.”

Član 10.

Naziv člana i član 65. brišu se.

Član 11.

Naziv člana i član 66. menjaju se i glase:

„Obaveza čuvanja poslovne tajne

Član 66.

Poslodavac i pronalazač dužni su da prilikom komunikacije sa trećim licima u vezi sa pronalaskom koji je stvoren u radnom odnosu postupaju u skladu sa zakonom kojim se uređuje poslovna tajna dok prijava patenta ili priznat mali patent ne budu objavljeni ili pronalazak ne postane na drugi način dostupan javnosti.

Ako poslodavac istakne opravdan interes da pronalazak ne postane dostupan javnosti, obaveza zaposlenog da čuva poslovnu tajnu traje i po prestanku radnog odnosa kod tog poslodavca.”

Član 12.

U članu 112a posle reči: „u postupku” dodaju se reči: „formalnog i”.

Član 13.

U članu 149. posle stava 10. dodaje se stav 11. koji glasi:

„Ako Evropski zavod za patente oglasi u celini ništavim evropski patent upisan u Registar patenata, nadležni organ po službenoj dužnosti donosi rešenje o poništaju rešenja o upisu evropskog patenta u Registar patenata.”

Član 14.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

O B R A Z L O Ž E N J E

I. USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona iz oblasti intelektualne svojine sadržan je u odredbi člana 97. stav 1. tačka 7. Ustava Republike Srbije, na osnovu koje Republika Srbija uređuje i obezbeđuje svojinske i obligacione odnose i zaštitu svih oblika svojine.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Oblast zaštite pronalazaka uređena je Zakonom o patentima („Službeni glasnik RS”, br. 99/11, 113/17 - dr. zakon i 95/18) - u daljem tekstu: Zakon.

Cilj predloženih izmena i dopuna Zakona je da se odredbe koje uređuju zaštitu i korišćenje pronalazaka nastalih u radnim odnosima urede na efikasniji način uzimajući u obzir interese poslodavca i interese zaposlenog koji stvori pronalazak u radnom odnosu. Intelektualna svojina nastala u radnom odnosu utiče na povećanje vrednosti preduzeća, kroz povećanje dobiti ili stvaranje ušteda. U tom smislu od velike je važnosti da se međusobni odnosi poslodavca i zaposlenog urede na efikasan način kako bi poslodavac imao interesa da ulaže u istraživanje i razvoj, a zaposleni bio motivisan da unapređuje proizvodni proces kod poslodavca. Prilikom izrade Predloga zakona o izmenama i dopunama Zakona o patentima (u daljem tekstu: Predlog zakona) namera predlagača je bila da se prava i obaveze u radnom odnosu koja su u vezi sa stvaranjem i iskorišćavanjem pronalaska urede ugovorom o radu ili opštim aktom poslodavca. Tek ako međusobni odnosi poslodavca i zaposlenog nisu uređeni na opisan način supsidijarno se primenjuje Zakon o patentima. Predlagač je prilikom izrade Predloga zakona imao u vidu kako zaštitu pronalaska stvorenog u radnom odnosu tako i ekonomsko iskorišćavanje pronalaska i dalji razvoj u datoj oblasti.

Za predložena rešenja koja uređuju materiju pronalazaka koji su stvoreni u radnom odnosu korišćeno je upredno pravo sledećih zemalja: Nemačke, Rumunije, Danske i Slovenije.

Takođe, predloženim izmenama i dopunama zakona izvršeno je dodatno usklađivanje sa Zakonom o potvrđivanju Konvencije o priznavanju evropskih patenata (Konvencija o evropskom patentu) od 5. oktobra 1973, sa izmenama člana 63. Konvencije o evropskom patentu od 17. decembra 1991. godine i izmenama od 29. novembra 2000. godine („Službeni glasnik RS - Međunarodni ugovori”, broj 5/10) (u daljem tekstu: Konvencija o evropskom patentu) i Zakonom o opštem upravnom postupku („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 95/18 - autentično tumačenje).

Nakon analize Zakona, konstatovano je da probleme u primeni Zakona i usklađivanje sa drugim propisima nije moguće rešiti bez donošenja novog zakona, odnosno izmene i dopune Zakona, kao i da je to jedini način za rešavanje problema.

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH REŠENJA

Članom 1. Preloga zakona predložena je izmena člana 7. Zakona kojim se propisuje koji su pronalasci patentibilni, kao i šta se ne smatra pronalaskom. Važećim zakonom je u članu 7. stav 1. propisano da je patent pravo koje se priznaje za pronalazak iz bilo koje oblasti tehnike, koji je nov, koji ima inventivni nivo i koji je industrijski primenljiv. Odredbom stava 2. istog člana zakona propisano je da predmet pronalaska koji se štiti patentom može biti proizvod, postupak, primena proizvoda i primena postupka. Međutim, odredbe člana 7. st. 1. i 2. Zakona nisu u saglasnosti, uzimajući u obzir da je prvi stav sveobuhvatan. Imajući u vidu navedeno

nije potrebno dodatno definisati predmet zaštite, te je zbog toga predloženo brisanje navedene odredbe. Predložena izmena je u skladu sa Konvencijom o evropskom patentu i Pravilom 43. Pravilnika za sprovođenje Konvencije.

Članom 2. Predloga zakona predložena je izmena člana 43. Zakona koji propisuje postupanje nadležnog organa u slučaju da podnosilac prijave ili nosilac prava umre ili prestane da postoji.

Pravo iz prijave ili priznato pravo može biti predmet nasleđivanja, te nakon sprovedenog ostavinskog postupka pravni sledbenici podnosioca prijave ili nosioca prava mogu preneti na sebe pravo iz prijave ili priznato pravo. Međutim, nakon što dobije obaveštenje da je podnosilac prijave umro ili prestao da postoji nadležni organ nema saznanja ko su pravni sledbenici i da li su zainteresovani da stupe u postupak. Nadležni organ prema članu 43. Zakona nema osnov za prekid postupka dok se ne reše ostavinska pitanja, odnosno dok naslednik ne stupi u postupak pred nadležnim organom. Zbog svega navedenog predložen je novi stav 3. ovog člana kojim se propisuje da nadležni organ postupak po prijavi prekida dok naslednici po okončanju ostavinske rasprave ne stupe u postupak. Predložena izmena je u saglasnosti sa članom 100. stav 2. Zakona o opštem upravnom postupku („Službeni glasnik RS“, br. 18/16 i 95/18 - autentično tumačenje) koji propisuje da se upravni postupak prekida u slučajevima koji su propisani zakonom.

Članom 3. Predloga zakona izmenjen je i dopunjen član 57. Zakona kojim se propisuje pojam pronalaska iz radnog odnosa i zaposlenog. Predloženom odredbom člana 57. stav 1. tač. 1) i 2) predviđeno je koji pronalasci spadaju u pronalske iz radnog odnosa.

Pronalazak iz radnog odnosa je pronalazak koji zaposleni stvori izvršavajući svoje radne obaveze onako kako su navedene u opisu njegovih poslova. Opis tih poslova mora da bude naveden u ugovoru koji je zaposleni potpisao sa poslodavcem ili u opštem aktu poslodavca. Pored toga, za pronalazak iz radnog odnosa smatra se i onaj koji je stvoren za vreme trajanja ugovora o radu ili u periodu od godinu dana nakon prestanka ugovora o radu, pod uslovom da je nastao u vezi sa aktivnostima poslodavca ili korišćenjem njegovih materijalno-tehničkih sredstava, informacija i drugih pogodnosti koje je obezbedio zaposlenom. Najzad, ako je pronalazak stvoren kao posledica profesionalne obuke koju je poslodavac obezbedio zaposlenom i takav pronalazak smatraće se pronalaskom iz radnog odnosa.

Predloženom odredbom posebno je naglašeno da pronalazak iz radnog odnosa nije samo onaj pronalazak koji je zaposleni stvorio izvršavajući svoje radne obaveze, već i pronalazak koji je zaposleni stvorio korišćenjem resursa poslodavca ili u vezi sa aktivnostima poslodavca, čak iako takve aktivnosti nisu bile izvršavanje njegovih radnih obaveza. Ako je poslodavac obezbedio zaposlenom obuku na određenim poslovima, pa zaposleni koristeći se takvim znanjima stvori pronalazak i takav pronalazak će se smatrati za pronalazak nastao u radnom odnosu.

U stavu 2. ovog člana navedena je definicija zaposlenog koja je preuzeta iz zakona koji uređuje radne odnose.

Članom 4. Predloga zakona predložene su izmene člana 58. Zakona. Pravilo je da poslodavac ima pravo na zaštitu pronalaska iz radnog odnosa. Drugačiji pravni režim je moguć ali samo ako poslodavac i zaposleni drugačije ugovore, odnosno ako je to određeno opštim aktom poslodavca. Ako takav ugovor izostane ili ne postoji opšti akt poslodavca, zakon garantuje zaposlenom zaštitu njegovog moralnog prava da bude priznat kao tvorac pronalaska koji je stvorio. Takođe, pronalazaču pripada i imovinsko pravo na naknadu.

Ovakvo rešenje je dominantno u uporednom pravu. Njegov racio jeste da s jedne strane obezbedi interese poslodavca koji je uložio svoje resurse u stvaranje pronalaska (i koji, najzad, plaća rad svog zaposlenog), a sa druge strane, da bude dovoljno demokratski da ostavlja mogućnost da zaposleni, pored toga što je plaćen od poslodavca za svoj rad kao i svaki drugi zaposleni, ostvari dodatnu zaradu na ime činjenice da je stvorio pronalazak iz radnog odnosa.

Članom 5. Predloga zakona predloženo je brisanje člana 59. Zakona u celosti jer ovakva odredba destimulativno deluje na razvijanje inovacione delatnosti kako kod domaćih poslodavaca tako i kod stranih investitora koji ulažu u istraživanje i razvoj u Republici Srbiji.

Nakon analize propisa iz uporednog prava kojima se uređuju pronalasci iz radnog odnosa (Nemačka, Rumunija, Danska i Slovenija) utvrđeno je da ovakvo rešenje, prema kojem zaposleni, a ne poslodavac, ima pravo na zaštitu pronalaska iz radnog odnosa, nije dominantno u zemljama koje podstiču inovativne aktivnosti. Poslodavac koji želi da investira vidi opisano rešenje kao korporativni rizik za svoju investiciju jer intelektualna svojina uvećava vrednost kompanije. U tom smislu kompanija nema interes da ulaže u istraživanje i razvoj ako nije sigurna da će njena intelektualna svojina biti zaštićena. Poslodavac koji je uložio sredstva u stvaranje nekog pronalaska, odnosno, koji je obezbedio finansijske, materijalne i ljudske resurse za njegov nastanak, mora da bude u najvećoj mogućoj meri siguran da će mu se ta ulaganja i vratiti. Brisanjem ove odredbe, koja, kako je navedeno, nije uobičajena u evropskom patentnom pravu, postiže se neohodna pravna sigurnost za poslodavca dok se interesi zaposlenog ne narušavaju. Poslodavac će biti taj na čije ime će patent biti zaštićen, ali će zaposleni imati pravo da bude priznat za stvaraoca tog pronalaska i imaće takođe mogućnost da za to dobije određenu naknadu.

Članom 6. Predloga zakona predložena je izmena člana 60. st. 2 i 3. Zakona. Ovim odredbama utvrđuju se kriterijumi za određivanje naknade zaposlenom za iskorišćavanje pronalaska iz radnog odnosa.

Pravilo je da se kriterijumi za određivanje naknade zaposlenom za ekonomsko iskorišćavanje pronalaska koji je stvorio u radnom odnosu određuju ili ugovorom o radu koji on sa poslodavcem zaključuje ili opštim aktom poslodavca. Ako ti kriterijumi nisu određeni na opisani način, primenjivaće se predloženo zakonsko rešenje da se naknada određuje u svakom pojedinačnom slučaju uzimajući u obzir kriterijume propisane zakonom. Predlagač napominje da je predlog kriterijuma za određivanje naknade odmeren i demokratski, te da uvažava interese i poslodavca i zaposlenog.

Kao najvažniji kriterijum, predložen stavom 2. tačka 1) ovog člana, predviđen je stepen ekonomske koristi koje iskorišćavanje pronalaska donosi. Iskorišćavanje pronalaska mora se odvijati uz saglasnost zaposlenog, što u velikoj meri štiti njegove ekonomske interese. Pored toga, u proceni naknade za zaposlenog mora se uzeti i stvaran doprinos poslodavca u stvaranju konkretnog pronalaska, to koliki su finansijski, materijalni i ljudski resursi koje je poslodavac uložio.

Najzad, ako poslodavac i zaposleni ne uspeju da postignu sporazum u vezi sa visinom i načinom plaćanja naknade, o tome će odlučiti nadležni sud.

Članom 7. Predloga zakona predložena je izmena člana 61. Zakona kojim se propisuje postupanje zaposlenog kada stvori pronalazak u radnom odnosu.

Nastanak pronalaska u radnom odnosu na strani zaposlenog stvara obavezu da o tome odmah obavesti poslodavca, što je i logično jer bez te vrste komunikacije faktički ne bi bilo moguće da se ostvaruju prava predviđena čl. 58, 60. i 64. Zakona koja uređuju režim iskorišćavanja pronalazaka iz radnog odnosa. Izveštaj koji zaposleni dostavlja poslodavcu mora da bude uniformisan i da mu pruži dovoljno informacija neophodnih da može da pokrene postupak zaštite pronalaska pred nadležnim organom i da ekonomski iskorišćava pronalazak. Pored uobičajenih ličnih podataka o pronalazaču, potrebno je dati i detaljne informacije o samom pronalasku, tehničkom problemu koji se njime rešava uz neophodne nacрте i objašnjenja bez kojih razumevanje pronalaska ne bi bilo moguće. Posebno je važno što zaposleni mora da pruži i objašnjenje kako je došlo do stvaranja pronalaska - sredstvima koja su za te svrhe korišćena, kao i o imenima lica koja su učestvovala u stvaranju pronalaska, ako je veći broj lica učestvovao u stvaranju pronalaska. Navedene informacije su potrebne i radi kasnijeg objektivnog i pravičnog određivanja naknade zaposlenom za iskorišćavanje pronalaska iz radnog odnosa.

Članom 8. Predloga zakona izmenjen je naziv člana i član 62. Zakona kojim se propisuje postupanje poslodavca nakon prijema izveštaja od zaposlenog.

Ovim članom uređeno je pitanje obaveze poslodavca da obavesti zaposlenog da li pronalazak koji je stvorio izvršavajući svoje radne obaveze spada u kategoriju pronalazaka iz radnog odnosa. Rok za dostavljanje takvog obaveštenja je šest meseci od dana kada zaposleni obavesti poslodavca da je stvorio pronalazak. U odnosu na važeći zakon rok za dostavljanje obaveštenja je produžen sa dva meseca na šest meseci iz razloga što se u velikim internacionalnim kompanijama odluka o zaštiti pronalaska donosi uzimajući u obzir interese kompanije na međunarodnom nivou. Naravno da poslodavac koji donese odluku ranije u vezi sa prirodom pronalaska koji je zaposleni stvorio, može zaposlenom dostaviti takvo obaveštenje i pre isteka roka od šest meseci. Ako zaposleni propusti da obavesti poslodavca o tome da je stvorio pronalazak izvršavajući svoje radne obaveze, rok od šest meseca počinje da teče od dana saznanja poslodavca za nastanak pronalaska iz radnog odnosa.

Ako poslodavac, nakon razmatranja izveštaja dostavljenog od zaposlenog, zaključi da pronalazak koji je stvorio zaposleni nije pronalazak iz radnog odnosa u smislu Zakona o patentima, pravo na zaštitu takvog pronalaska pripada zaposlenom.

Predloženim stavom 3. ovog člana propisano je da ukoliko dođe do spora između poslodavca i zaposlenog u vezi sa prirodom pronalaska, odluku o tome da li pronalazak pripada kategoriji pronalazaka iz radnih odnosa doneće nadležni sud.

Članom 9. Predloga zakona izmenjen je i dopunjen član 63. Zakona kojim se uređuje postupanje poslodavca i zaposlenog po prijemu obaveštenja u vezi sa prirodom pronalaska koji je stvorio zaposleni.

Nakon što zaposleni obavesti poslodavca da je stvorio pronalazak u radnom odnosu i poslodavac se saglasio da je to pronalazak koji pripada kategoriji pronalazaka iz radnog odnosa, poslodavac je dužan da mu odgovori da li će za taj pronalazak podneti patentnu prijavu. Poslodavac može da odluči da pokrene postupak zaštite predmetnog pronalaska ili da odluči da to ne čini. Ako se odluči da podnese prijavu obavestiće o tome zaposlenog i biće dužan da u razumnom roku prijavu zaista i podnese. Ako se odluči da ne pokrene postupak zaštite predmetnog pronalaska, obavestiće o tome zaposlenog nakon čega pravo na podnošenje prijave za takav pronalazak pripada zaposlenom.

Novinu u odnosu na važeći zakon predstavljaju predloženi st. 4. i 5. ovog člana koji predviđaju obavezu i jedne i druge strane, i poslodavca i zaposlenog, da se međusobno obaveštavaju i sarađuju u vezi sa zaštitom predmetnog pronalaska u zemlji i/ili inostranstvu. Takođe, na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da obezbedi tehničku pomoć za dobijanje zaštite i primenu pronalaska stvorenog u radnom odnosu. Novo rešenje predstavlja i stav koji precizno upućuje da se na način utvrđivanja visine naknade zaposlenom primenjuju odgovarajuće odredbe Zakona.

Članom 10. Predloga zakona predloženo je brisanje člana 65. Zakona kojim se reguliše pitanje korišćenja pronalaska, pre regulisanja pitanja naknade zaposlenom ili odluke nadležnog suda u vezi sa naknadom.

Predlagač smatra da je brisanje ove odredbe celishodno jer ona predstavlja kočnicu u iskorišćavanju pronalaska iz radnog odnosa. Naime, do korišćenja pronalaska u praksi može doći veoma rano jer je neophodno primeniti pojedine rezultate istraživanja i razvoja što je pre moguće u proizvodnom procesu. Takođe, nuđenje pronalaska poslovnim partnerima se smatra korišćenjem pronalaska, a ova radnja je u pojedinim slučajevima neophodna da bi se došlo do procene ekonomske vrednosti pronalaska. Ispitivanje tržišta i korisnosti pronalaska je važno i kod određivanja naknade zaposlenom, odnosno da bi se utvrdila pravična naknada potrebno je sagledati tržišnu vrednost predmetnog pronalaska, što nije moguće utvrditi pre otpočinjanja korišćenja pronalaska u praksi. Takođe, određivanje visine i

načina isplate naknade je teško utvrditi bez ikakvog znanja o rezultatima primene pronalaska u praksi.

Članom 11. Predloga zakona predložena je izmena člana 66. Zakona koji propisuje obavezu čuvanja poslovne tajne.

Predložena odredba utvrđuje obavezu i poslodavca i zaposlenog da u komunikaciji sa trećim licima, kada je reč o pronalasku stvorenom u radnom odnosu, svoje delovanje usklade sa propisom koji uređuje zaštitu poslovne tajne. Ovo je naročito važno u slučajevima kada još uvek nije podneta prijava za zaštitu pronalaska patentom, jer je kao jedan od uslova za zaštitu propisan uslov da je pronalazak na dan podnošenja prijave nov, odnosno da nije postao dostupan javnosti. Ako poslodavac istakne opravdan interes da njegov pronalazak ne postane dostupan javnosti, obaveza je zaposlenog da čuva poslovnu tajnu i nakon prestanka radnog odnosa kod tog poslodavca.

Članom 12. Predloga zakona izmenjen je i dopunjen član 112a Zakona tako što je predloženo da nadležni organ bliže uređuje redosled radnji službenog lica u postupku formalnog ispitivanja prijave, a ne samo u suštinskom ispitivanju kako je bilo propisano važećim zakonom, te je na ovaj način obuhvaćen celokupan postupak priznanja patenta.

Članom 13. Predloga zakona dopunjen je član 149. Zakona kojim se propisuje dejstvo evropskog patenta i postupak za upis evropskog patenta u Registar patenata.

Na evropske patente od trenutka kada su upisani u Registar patenata nadležnog organa primenjuje se nacionalni Zakon o patentima a ne Konvencija o evropskom patentu na osnovu koje su ovi patenti priznati. Međutim, u slučajevima kada Evropski zavod za patente oglasi ništavim evropski patent dejstvo takve odluke se proširuje na teritorije svih država u kojima je taj evropski patent upisan u nacionalni registar. Imajući u vidu navedeno, prema važećim propisima, nadležni organ nema pravni osnov da rešenje kojim je evropski patent upisan u nacionalni registar patenata oglasi ništavim. Na predloženi način će registar nadležnog organa biti u saglasnosti sa registrom Evropskog zavoda za patente, te će patenti koji su oglašeni ništavim pred Evropskim zavodom za patente imati takav status i u nacionalnom registru.

Član 14. Predloga zakona sadrži završne odredbe o stupanju na snagu ovog zakona.

IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA POTREBNIH ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Za realizaciju ovog zakona nije potrebno izdvajanje finansijskih sredstava iz budžeta Republike Srbije.

**PREGLED ODREDBA
ZAKONA O PATENTIMA KOJE SE MENJAJU, ODNOSNO DOPUNJUJU**

Patentibilni pronalasci

Član 7.

Patent je pravo koje se priznaje za pronalazak iz bilo koje oblasti tehnike, koji je nov, koji ima inventivni nivo i koji je industrijski primenljiv.

~~Predmet pronalaska koji se štiti patentom može biti proizvod, postupak, primena proizvoda i primena postupka.~~

Patent, u skladu sa stavom 1. ovog člana, se priznaje i za pronalazak koji se odnosi na proizvod koji se sastoji od biološkog materijala ili koji sadrži biološki materijal ili na postupak kojim je biološki materijal proizveden, obrađen ili korišćen, uključujući:

1) biološki materijal koji je izolovan iz svog prirodnog okruženja ili je proizveden tehničkim postupkom čak i ako je prethodno postojao u prirodi;

2) biljke ili životinje, ako tehnička izvodljivost pronalaska nije ograničena na određenu biljnu sortu ili životinjsku rasu;

3) mikrobiološki ili drugi tehnički postupak ili proizvod dobijen tim postupkom.

U smislu ovog zakona, biološki materijal je materijal koji sadrži genetsku informaciju i koji je sposoban da se sam reprodukuje ili da bude reprodukovano u biološkom sistemu.

Ne smatraju se pronalascima, u smislu ovog zakona, naročito:

1) otkrića, naučne teorije i matematičke metode;

2) estetske kreacije;

3) planovi, pravila i postupci za obavljanje intelektualnih delatnosti, za igranje igara ili za obavljanje poslova;

4) programi računara;

5) prikazivanje informacija.

~~Predmeti ili aktivnosti iz stava 5. STAVA 4. ovog člana isključeni su iz zaštite samo u meri u kojoj se prijava pronalaska odnosi na taj predmet ili aktivnost, kao takve.~~

Smrt i prestanak postojanja nosioca prava ili podnosioca prijave

Član 43.

Danom smrti fizičkog lica ili danom prestanka postojanja pravnog lica koje je nosilac prava, pravo prestaje da postoji, osim ako je prešlo na naslednike ili pravne sledbenike nosioca prava.

U slučaju iz stava 1. ovog člana nadležni organ donosi rešenje o prestanku prava koje je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

~~Na podnosioca prijave koji je umro ili prestao da postoji u postupku priznanja patenta shodno se primenjuje odredba stava 1. ovog člana.~~

AKO U TOKU POSTUPKA ZA PRIZNANJE PATENTA PODNOSILAC PRIJAVE UMRE ILI PRESTANE DA POSTOJI, NADLEŽNI ORGAN REŠENJEM PREKIDA POSTUPAK DOK PRAVNI SLEDBENICI PODNOSIOCA PRIJAVE NE STUPE U POSTUPAK.

~~U slučaju iz stava 3. ovog člana nadležni organ donosi poseban zaključak o obustavi postupka.~~

Pojam pronalaska iz radnog odnosa

Član 57.

Pronalaskom iz radnog odnosa smatra se:

- 1) pronalazak koji zaposleni stvori izvršavajući svoje redovne radne obaveze ili posebno naložene poslove u vezi sa naučno-tehničkim istraživanjem i razvojem, kao i pronalazak koji nastane u izvršavanju ugovora o istraživačkom radu zaključenog sa poslodavcem;
- 2) pronalazak koji nije obuhvaćen tačkom 1) ovog člana, a koji zaposleni stvori u vezi sa aktivnostima poslodavca ili korišćenjem materijalno-tehničkih sredstava, informacija i drugih uslova koje je obezbedio poslodavac;
- 3) pronalazak koji zaposleni stvori u roku od godinu dana od dana prestanka radnog odnosa, a koji bi, da je stvoren u toku radnog odnosa, bio pronalazak iz tačke 1) ili tačke 2) ovog člana.

POJAM PRONALASKA IZ RADNOG ODNOSA I POJAM ZAPOSLENOG

Član 57.

PRONALAZAK IZ RADNOG ODNOSA JE:

- 1) PRONALAZAK KOJI ZAPOSLENI STVORI IZVRŠAVAJUĆI POSLOVE KOJI SU UTVRĐENI UGOVOROM O RADU IZMEĐU ZAPOSLENOG I POSLODAVCA ILI KOJI JE STVOREN U SKLADU SA POSEBNIM AKTOM POSLODAVCA KOJIM SU UREĐENI POSLOVI ISTRAŽIVANJA I RAZVOJA;
- 2) PRONALAZAK KOJI JE STVOREN ZA VREME TRAJANJA UGOVORA O RADU ILI U PERIODU OD GODINU DANA OD DANA PRESTANKA UGOVORA, AKO JE TAJ PRONALAZAK STVOREN U VEZI SA AKTIVNOSTIMA POSLODAVCA ILI KORIŠĆENJEM MATERIJALNOTEHNIČKIH SREDSTAVA, INFORMACIJA I DRUGIH USLOVA KOJE JE OBEZBEDIO POSLODAVAC ILI JE STVOREN KAO POSLEDICA PROFESIONALNE OBUKE KOJU JE POSLODAVAC OBEZBEDIO ZAPOSLENOM.

ZAPOSLENI JE FIZIČKO LICE KOJE OBAVLJA RAD ZA POSLODAVCA NA OSNOVU UGOVORA O RADU.

Pravo poslodavca na zaštitu pronalaska iz radnog odnosa

Član 58.

Pravo na zaštitu pronalaska iz člana 57. tačka 1) ovog zakona ima poslodavac, ako ugovorom između pronalazača i poslodavca nije drukčije uređeno.

Ako je pronalazak iz radnog odnosa zaštićen na ime poslodavca, pronalazaču pripadaju moralna prava u vezi sa tim pronalaskom, kao i pravo na naknadu ~~zavisne od efekata ekonomskog iskorišćavanja pronalaska.~~

~~Pronalazaču pripada pravo na naknadu iz stava 2. ovog člana i u slučaju kada poslodavac prenese pravo ili ustupi licencu za iskorišćavanje zaštićenog pronalaska na treće lice.~~

Pravo zaposlenog na zaštitu pronalaska iz radnog odnosa

Član 59.

~~Pravo na zaštitu pronalaska iz člana 57. tačka 2) ovog zakona ima zaposleni, s tim što poslodavac ima pravo ekonomskog iskorišćavanja pronalaska, uz obavezu da zaposlenom isplati naknadu u skladu sa ugovorom koji zakluče povodom konkretnog pronalaska.~~

~~Izuzetno od odredbe stava 1. ovog člana, ako pronalazak obuhvati neku od proizvodnih tajni poslodavca kod koga je pronalazač zaposlen, poslodavac ima pravo da spreči objavljivanje pronalaska, uz obavezu da zaposlenom isplati naknadu, a zaposleni nema pravo na zaštitu pronalaska.~~

Naknada zaposlenom

Član 60.

Kriterijumi za utvrđivanje visine naknade, način i vreme plaćanja naknade određuju se opštim aktom, ugovorom kojim se uređuje radnopravni odnos između poslodavca i zaposlenog ili posebnim ugovorom koji poslodavac i pronalazač zakluče povodom konkretnog pronalaska.

~~U slučaju spora o visini, načinu i vremenu plaćanja naknade, odlučuje sud, na zahtev pronalazača ili poslodavca, uzimajući u obzir doprinos tog pronalaska povećanju dobiti ili stvaranju ušteda poslodavcu.~~

~~Zaposleni se ne može unapred odreći svog prava na naknadu.~~

U SLUČAJU DA NE POSTOJI AKT IZ STAVA 1. OVOG ČLANA KOJIM SE ODREĐUJE NAKNADA ZAPOSLENOM, NAKNADA SE ODREĐUJE U SVAKOM POJEDINAČNOM SLUČAJU UZIMAJUĆI U OBZIR:

1) EKONOMSKE I DRUGE DOPRINOSE KOJI PROIZLAZE IZ ISKORIŠĆAVANJA PRONALASKA OD STRANE POSLODAVCA ILI TREĆIH LICA, UZ PRISTANAK ZAPOSLENOG;

2) DOPRINOS POSLODAVCA U STVARANJU PRONALASKA, NAROČITO SREDSTVA KOJA SU STAVLJENA NA RASPOLAGANJE ZAPOSLENOM;

3) POJEDINAČNI DOPRINOS SVAKOG PRONALAZAČA, U SLUČAJU DA JE PRONALAZAK STVOREN OD STRANE VIŠE ZAPOSLENIH.“

NADLEŽNI SUD, NA ZAHTEV POSLODAVCA ILI ZAPOSLENOG, ODLUČUJE O VISINI I NAČINU PLAĆANJA NAKNADE U SLUČAJU DA NE POSTOJI SAGLASNOST IZMEĐU POSLODAVCA I ZAPOSLENOG U VEZI SA NAKNADOM.

Postupanje zaposlenog

Član 61.

Zaposleni koji stvori pronalazak u radnom odnosu dužan je da odmah po nastanku pronalaska poslodavcu podnese pismeni izveštaj kojim ga obaveštava o pronalasku.

IZVEŠTAJ IZ STAVA 1. OVOG ČLANA SADRŽI:

1) IME I PREZIME PRONALAZAČA;

2) POTPUN I TAČAN OPIS PRONALASKA, SA POSEBNIM ISTICANJEM NOVOG TEHNIČKOG REŠENJA, KAO I NACRT AKO JE POTREBAN ZA NJEGOVO RAZUMEVANJE;

3) NAJBOLJI NAČIN PRIMENE PRONALASKA;

4) PODATKE O POSLU ILI POSEBNOM RADNOM ZADATKU NA KOME JE ZAPOSLENI RADIO U TRENUTKU NASTANKA PRONALASKA ILI O ZAKLJUČENOM ISTRAŽIVAČKOM UGOVORU;

5) NAČIN NA KOJI SE DOŠLO DO PRONALASKA (EKSPERIMENTI I SL.);

6) PODATKE O SREDSTVIMA POSLODAVCA KOJA JE ZAPOSLENI KORISTIO U STVARANJU PRONALASKA;

7) IMENA I STVARALAČKI DOPRINOS SARADNIKA, AKO IH JE BILO.

POSLODAVAC POTVRĐUJE NA KOPIJI IZVEŠTAJA IZ STAVA 1. OVOG ČLANA PRIJEM IZVEŠTAJA, UZ NAVOĐENJE DATUMA PRIJEMA

Ako izveštaj iz stava 1. ovog člana ne sadrži propisane elemente, poslodavac će odrediti primeren rok u kome zaposleni treba da otkloni nedostatke u izveštaju.

~~Nadležni organ bliže propisuje sadržinu izveštaja iz stava 1. ovog člana.~~

Obaveštenje zaposlenom

Član 62.

~~U roku od dva meseca od prijema urednog izveštaja iz člana 61. ovog zakona, poslodavac je dužan da zaposlenog pismeno obavesti da li smatra da pronalazak pripada grupi pronalazaka iz člana 57. tač. 1) i 2) ovog zakona.~~

~~Ako zaposleni propusti da podnese poslodavcu izveštaj u smislu člana 61. ovog zakona, rok iz stava 1. ovog člana teče od dana saznanja poslodavca za pronalazak.~~

POSTUPANJE POSLODAVCA

ČLAN 62.

U ROKU OD ŠEST MESECI OD PRIJEMA UREDNOG IZVEŠTAJA IZ ČLANA 61. OVOG ZAKONA, POSLODAVAC JE DUŽAN DA ZAPOSLENOG PISMENO OBAVESTI DA LI SMATRA DA PRONALAZAK PRIPADA GRUPI PRONALAZAKA IZ ČLANA 57. OVOG ZAKONA.

AKO ZAPOSLENI PROPUSTI DA PODNESE POSLODAVCU IZVEŠTAJ U SMISLU ČLANA 61. OVOG ZAKONA, ROK IZ STAVA 1. OVOG ČLANA TEČE OD DANA SAZNAJJA POSLODAVCA ZA PRONALAZAK.

PRAVO NA ZAŠTITU PRONALASKA KOJI STVORI ZAPOSLENI, A KOJI NE PRIPADA KATEGORIJI PRONALAZAKA IZ ČLANA 57. OVOG ZAKONA PRIPADA ZAPOSLENOM.

NADLEŽNI SUD ODLUČUJE DA LI PRONALAZAK PRIPADA KATEGORIJI PRONALAZAKA IZ ČLANA 57. OVOG ZAKONA U SLUČAJU DA NE POSTOJI SAGLASNOST IZMEĐU POSLODAVCA I ZAPOSLENOG U VEZI SA PRONALASKOM.

Postupanje poslodavca i zaposlenog po obaveštenju

Član 63.

~~Ako je u pitanju pronalazak iz člana 57. tačka 1) ovog zakona, poslodavac je dužan da u obaveštenju iz člana 62. stav 1. ovog zakona obavesti zaposlenog da li će podneti prijavu.~~

~~Ako poslodavac obavesti zaposlenog, u smislu stava 1. ovog člana, da će podneti prijavu, dužan je da prijavu podnese u roku od šest meseci od dana kada je zaposleni primio obaveštenje iz člana 62. stav 1. ovog zakona i da pre podnošenja prijave upozna pronalazača sa sadržinom prijave, a u toku postupka po prijavi i sa svim aktima nadležnog organa i sadržinom svih podnesaka pre njihovog podnošenja nadležnom organu, a pronalazač je dužan da poslodavcu pruži sve informacije neophodne u postupku zaštite pronalaska.~~

~~Ako poslodavac ne želi da podnese prijavu, a oceni da pronalazak ne obuhvata neku od proizvodnih tajni u smislu člana 59. stav 2. ovog zakona, mora o tome, u roku iz člana 62. stav 1. ovog zakona, pismeno da obavesti pronalazača koji ima pravo da navedeni pronalazak zaštititi na svoje ime.~~

~~Ako poslodavac ne podnese prijavu u roku iz stava 2. ovog člana, a oceni da pronalazak ne obuhvata neku od proizvodnih tajni u smislu člana 59. stav 2. ovog zakona, mora o tome, bez odlaganja, pismeno da obavesti pronalazača koji ima pravo da navedeni pronalazak zaštititi na svoje ime.~~

~~Ako poslodavac oceni da pronalazak obuhvata neku od proizvodnih tajni poslodavca i odluči da iz tih razloga ne podnese prijavu, dužan je da o tome, u roku iz člana 62. stav 1. ovog zakona, pismeno obavesti zaposlenog.~~

~~U slučaju iz stava 5. ovog člana zaposleni nema pravo na zaštitu pronalaska, ali ima pravo na naknadu od poslodavca.~~

~~Ako poslodavac odluči da odustane od već podnete prijave ili da se odrekne od priznatog prava, mora o tome pismeno da obavesti pronalazača i da na njega prenese pravo iz prijave ili priznato pravo.~~

~~U slučaju propuštanja roka iz člana 62. stav 1. ovog zakona, pronalazač ima pravo da navedeni pronalazak zaštititi na svoje ime.~~

~~Zaposleni koji stvori pronalazak iz člana 57. tačka 2) ovog zakona ne može podneti prijavu nadležnom organu pre nego što od poslodavca primi obaveštenje iz člana 62. stav 1. ovog zakona ili pre isteka roka za prijem tog obaveštenja.~~

~~Ako zaposleni iz stava 9. ovog člana odluči da odustane od već podnete prijave, mora o tome pismeno da obavesti poslodavca i da na njega prenese pravo iz prijave.~~

ČLAN 63.

AKO JE U PITANJU PRONALAZAK IZ ČLANA 57. OVOG ZAKONA, POSLODAVAC JE DUŽAN DA U OBAVEŠTENJU KOJE JE IZDAO U SKLADU SA ČLANOM 62. STAV 1. OVOG ZAKONA OBAVESTI ZAPOSLENOG DA LI ĆE PODNETI PRIJAVU.

AKO POSLODAVAC OBAVESTI ZAPOSLENOG, U SMISLU STAVA 1. OVOG ČLANA, DA ĆE PODNETI PRIJAVU, DUŽAN JE DA PRIJAVU PODNESE U RAZUMNOM ROKU.

AKO POSLODAVAC NE ŽELI DA PODNESE PRIJAVU, A OCENI DA PRONALAZAK NE OBUHVATA NEKU OD PROIZVODNIH TAJNI, MORA O TOME, U ROKU IZ ČLANA 62. STAV 1. OVOG ZAKONA, PISMENO DA OBAVESTI ZAPOSLENOG KOJI IMA PRAVO DA NAVEDENI PRONALAZAK ZAŠTITI NA SVOJE IME, AKO NIJE DRUGAČIJE UGOVORENO IZMEĐU POSLODAVCA I ZAPOSLENOG.

U SLUČAJU IZ ST. 2. I 3. OVOG ČLANA POSLODAVAC I ZAPOSLENI SU DUŽNI DA OBEZBEDE SVE NEOPHODNE IZJAVE I DOKUMENTA ZA PODNOŠENJE PRIJAVE NA TERITORIJI REPUBLIKE SRBIJE I/ILI U INOSTRANSTVU U SKLADU SA PROPISIMA KOJI UREĐUJU ZAŠTITU PRONALAZAKA.

U SLUČAJU IZ ST. 2. I 3. OVOG ČLANA POSLODAVAC I ZAPOSLENI SU DUŽNI DA SE UZAJAMNO OBAVEŠTAVAJU, PISANIM PUTEM, O SADRŽINI SVIH PODNESAKA I SVIM RADNjAMA KOJE SU PREDUZETE U VEZI SA ZAŠTITOM PRONALASKA NA TERITORIJI REPUBLIKE SRBIJE I/ILI U INOSTRANSTVU.

AKO POSLODAVAC OCENI DA PRONALAZAK OBUHVATA NEKU OD PROIZVODNIH TAJNI POSLODAVCA I ODLUČI DA IZ TIH RAZLOGA NE PODNESE PRIJAVU, DUŽAN JE DA O TOME, U ROKU IZ ČLANA 62. STAV 1. OVOG ZAKONA, PISMENO OBAVESTI ZAPOSLENOG.

U SLUČAJU IZ STAVA 6. OVOG ČLANA ZAPOSLENI NEMA PRAVO NA ZAŠTITU PRONALASKA, ALI IMA PRAVO NA NAKNADU OD POSLODAVCA.

NA UTVRĐIVANJE VISINE, NAČINA I VREMENA PLAĆANJA NAKNADE IZ STAVA 7. OVOG ČLANA PRIMENJUJU SE ODREDBE ČLANA 60. OVOG ZAKONA.

NA ZAHTEV POSLODAVCA, ZAPOSLENI ĆE OBEZBEDITI TEHNIČKU POMOĆ ZA DOBIJANJE ZAŠTITE I PRIMENU PRONALASKA STVORENOG U RADNOM ODNOSU.

Korišćenje pronalaska iz radnog odnosa

Član 65.

~~Korišćenje pronalaska iz radnog odnosa ne može otpočeti pre regulisanja pitanja naknade iz člana 60. ovog zakona ili pre pravnosnažnosti odluke nadležnog suda.~~

~~U pogledu ekonomskog iskorišćavanja pronalazaka iz člana 63. st. 3, 4. i 5. ovog zakona, shodno se primenjuju odredbe čl. 59. i 64. ovog zakona.~~

Obaveza čuvanja tajne

Član 66.

~~Poslodavac i pronalazač dužni su da čuvaju tajnost pronalaska stvorenog u radnom odnosu dok prijava patenta ili priznat mali patent ne budu objavljeni ili pronalazak ne postane na drugi način dostupan javnosti.~~

~~Ako poslodavac istakne opravdan interes da se pronalazak ne objavljuje, obaveza zaposlenog da čuva tajnu traje i po prestanku radnog odnosa kod tog poslodavca.~~

OBAVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE

ČLAN 66.

POSLODAVAC I PRONALAZAČ DUŽNI SU DA PRILIKOM KOMUNIKACIJE SA TREĆIM LICIMA U VEZI SA PRONALASKOM KOJI JE STVOREN U RADNOM ODNOSU POSTUPAJU U SKLADU SA ZAKONOM KOJIM SE UREĐUJE POSLOVNA TAJNA DOK PRIJAVA PATENTA ILI PRIZNAT MALI PATENT NE BUDU OBJAVLJENI ILI PRONALAZAK NE POSTANE NA DRUGI NAČIN DOSTUPAN JAVNOSTI.

AKO POSLODAVAC ISTAKNE OPRAVDAN INTERES DA PRONALAZAK NE POSTANE DOSTUPAN JAVNOSTI, OBAVEZA ZAPOSLENOG DA ČUVA POSLOVNU TAJNU TRAJE I PO PRESTANKU RADNOG ODNOSA KOD TOG POSLODAVCA.

Član 112a

Nadležni organ bliže uređuje način pretraživanja stanja tehnike i redosled radnji službenog lica u postupku FORMALNOG I suštinskog ispitivanja prijave patenta.

Dejstvo evropskog patenta i postupak za upis evropskog patenta u Registar patenata

Član 149.

Evropski patent u kome je naznačena Republika Srbija, pod uslovima iz st. 2–6. ovog člana, od datuma kada je od strane Evropskog zavoda za patente objavljen podatak o priznanju evropskog patenta, obezbeđuje jednaka prava kao i nacionalni patent u skladu sa ovim zakonom.

U roku od tri meseca od datuma objave podataka o priznanju evropskog patenta, nosilac patenta dostavlja nadležnom organu:

- 1) zahtev za upis evropskog patenta u registar patenata;
- 2) patentni spis kako je objavljen u službenom glasilu Evropskog zavoda za patente preveden na srpski jezik;
- 3) dokaz o plaćenim troškovima objave.

Ako Evropski zavod za patente održi evropski patent na snazi sa izmenjenim patentnim zahtevima, nosilac patenta dostavlja nadležnom organu prevod izmenjenog patentnog spisa na srpski jezik i dokaz o plaćenju republičkoj administrativnoj taksi za objavu, u roku od tri meseca od datuma objave u službenom glasilu Evropskog zavoda za patente, podatka o odluci da evropski patent sa izmenama ostaje na snazi.

Nadležni organ objavljuje svaki prevod koji je blagovremeno podnet na osnovu odredaba stava 2. ili stava 3. ovog člana.

Ako prevod iz stava 2. ili stava 3. ovog člana nije podnet blagovremeno ili ako republičke administrativne takse nisu plaćene u rokovima iz st. 2. i 3. ovog člana, evropski patent za Republiku Srbiju se smatra nevažećim od početka.

Smatra se da evropski patent i prijava na kojoj je on zasnovan od početka nisu imali dejstva iz stava 1. ovog člana i člana 148. stav 2. ovog zakona, u obimu u kojem je taj patent pred Evropskim zavodom za patente oglašen ništavim, kao i u obimu u kome je oglašen ništavim na osnovu rešenja iz člana 131. ovog zakona.

Nadležni organ donosi rešenje o upisu evropskog patenta u Registar patenata pod uslovom da su dostavljeni dokazi o plaćenom trošku štampanja patentnog spisa na srpski jezik.

Ukoliko podnosilac zahteva za upis evropskog patenta u Registar patenata ne dostavi dokaz o plaćenom trošku iz stava 7. ovog člana u ostavljenom roku od dana prijema poziva za plaćanje troška, nadležni organ zahtev za upis evropskog patenta u Registar patenata odbacuje zaključkom.

Prevod ispravljenog patentnog spisa, onako kako je objavljen od strane Evropskog zavoda za patente, nadležni organ objavljuje na pisani zahtev nosioca prava, uz dostavljanje dokaza o uplati propisanih troškova objave i njegovog prevoda.

Podaci o evropskom patentu, upisani u registar patenata objavljuju se u službenom glasilu nadležnog organa.

AKO EVROPSKI ZAVOD ZA PATENTE OGLASI U CELINI NIŠTAVIM EVROPSKI PATENT UPISAN U REGISTAR PATENATA, NADLEŽNI ORGAN PO SLUŽBENOJ DUŽNOSTI DONOSI REŠENJE O PONIŠTAJU REŠENJA O UPISU EVROPSKOG PATENTA U REGISTAR PATENATA

ANALIZA EFEKATA ZAKONA

Materija zaštite pronalazaka uređena je Zakonom o patentima („Službeni glasnik RS”, br. 99/11, 113/17 - dr. zakon i 95/18).

Predlogom zakona o izmenama i dopunama Zakona o patentima na efikasniji način su uređeni međusobni odnosi poslodavca i zaposlenog u slučajevima kada pronalazak nastane u radnom odnosu. Takođe, predloženim izmenama i dopunama vrši se dodatno usklađivanje sa Zakonom o potvrđivanju Konvencije o priznavanju evropskih patenata (Konvencija o evropskom patentu) od 5. oktobra 1973, sa izmenama člana 63. Konvencije o evropskom patentu od 17. decembra 1991. godine i izmenama od 29. novembra 2000. godine („Službeni glasnik RS - Međunarodni ugovori”, broj 5/10) (u daljem tekstu: Konvencija o evropskom patentu) i Zakonom o opštem upravnom postupku („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 95/18 - autentično tumačenje).

ANALIZA POSTOJEĆEG STANJA I DEFINISANJE PROMENE KOJA SE PREDLAŽE

1) Koji pokazatelji se prate u oblasti, koji su razlozi zbog kojih se ovi pokazatelji prate i koje su njihove vrednosti?

U oblasti zaštite pronalazaka Zavod za intelektualnu svojinu prati broj podnetih prijava patenata i malih patenata. U 2016. godini podneta je 191 prijava patenata od čega je 15 prijava podneto od strane privrednih društava i 55 prijava malih patenata od čega je 4 prijave podneto od strane privrednih društava. U 2017. godini podneto je 173 prijave patenta od čega je 18 prijava podneto od strane privrednih društava i 69 prijava malih patenata od čega je 9 prijava podneto od strane privrednih društava. U 2018. godini podneto je 162 prijave patenata od čega je 13 prijava podneto od strane privrednih društava i 68 prijava malih patenata od čega je 3 prijave podneto od strane privrednih društava. Usvajanjem predloženih izmena i dopuna Zakona o patentima očekuje se povećanje broja prijava patenata od strane privrednih društava jer će poslodavci i zaposleni imati pravnu sigurnost u vezi sa raspolaganjem i iskorišćavanjem patenta koji je nastao u radnom odnosu. U oblasti zaštite pronalazaka postoji dokument javnih politika – Strategija razvoja intelektualne svojine za period od 2018. do 2022. godine („Službeni glasnik RS”, broj 78/18). Međutim, izmene ovog zakona nisu obuhvaćene postojećim dokumentom javnih politika.

2) Da li se u predmetnoj oblasti sprovodi ili se sprovodio dokument javne politike ili propis? Predstaviti rezultate sprovođenja tog dokumenta javne politike ili propisa i obrazložiti zbog čega dobijeni rezultati nisu u skladu sa planiranim vrednostima.

U oblasti pravne zaštite patenata nije se sprovodio bilo koji dokument javnih politika.

3) Koji su važeći propisi i dokumenti javnih politika od značaja za promenu koja se predlaže i u čemu se taj značaj ogleda?

4) Da li su uočeni problemi u oblasti i na koga se oni odnose? Predstaviti uzroke i posledice problema. (navesti uočene probleme u dosadašnjoj praksi i njihove uzroke i posledice vezano za pronalazke koji nastanu u vezi za obavljenjem procesa rada).

Sušтина problema se sastoji u destimulativnom karakteru važećih odredaba u Zakonu o patentima koje uređuju pitanje pravne zaštite pronalazaka nastalih u radnom odnosu. Postojeće rešenje je takvo da obeshrabruje potencijalne investitore da dođu i ulažu u Republiku Srbiju. Oni žele viši stepen pravne sigurnosti kada je reč o zaštiti njihove intelektualne svojine, oni ne žele da rizikuju sa svojim ulaganjima u našoj zemlji. Stoga je bilo neophodno da se u izvesnoj meri promeni pravni režim zaštite pronalazaka koji su nastali u radnom odnosu, tako da se ne naruše interesi pronalazača, ali isto tako i da se ne dovedu u pitanje interesi poslodavca.

5) Koja promena se predlaže?

Najznačajnije izmene i dopune zakona odnose se na oblast pronalazaka koji su nastali u radnom odnosu, a uređeni su čl. 57. do 66. Zakona o patentima. Poslodavac stavlja na raspolaganje zaposlenom materijalno-tehnička sredstva i informacije i tako stvara okruženje koje podstiče njegovu inovativnost, okruženje u kojem zaposleni može da bude kreativan i da predlaže nova tehnička rešenja za unapređenje procesa rada. U tom smislu neophodno je stvoriti zakonski okvir koji će i poslodavcu garantovati da će mu se takvo ulaganje isplatiti. Zakonom o inovacionoj delatnosti („Službeni glasnik RS”, br. 110/05, 18/10 i 55/13) i Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti („Službeni glasnik RS”, br. 110/05, 50/06 – ispravka 18/10 i 112/15) propisano je ko ima pravo na zaštitu i na koji način se štiti pronalazak koji je nastao u naučno istraživačkom radu na fakultetima i univerzitetima, te se Zakon o patentima odnosi samo na pronalazke koji nastanu u privrednim subjektima koji nisu na direktan način finansirani od strane države. U tom smislu neophodno je bilo predložiti promenu Zakona u članu 57. st. 1 i 2. i precizno definisati da se Zakon o patentima odnosi samo na privredna društva sa kojima zaposleni zasnivaju radni odnos zaključivanjem ugovora o radu.

Predložene izmene tiču se pre svega *načina* na koji nastaje pronalazak u radnom odnosu.

Zaposleni može da stvori pronalazak izvršavajući svoje radne obaveze onako kako su navedene u ugovoru o radu ili u opštem aktu poslodavca. Pored toga, zaposleni može da stvori pronalazak za vreme trajanja ugovora o radu ili u periodu od godinu dana nakon prestanka ugovora o radu, pod uslovom da je taj pronalazak nastao u vezi sa aktivnostima poslodavca ili korišćenjem njegovih materijalno-tehničkih sredstava, informacija i drugih pogodnosti koje je obezbedio zaposlenom. Takođe, pronalazak može biti stvoren i kao posledica profesionalne obuke koju je poslodavac obezbedio zaposlenom.

Predložene izmene potom se dotiču pitanja komunikacije između poslodavca i zaposlenog povodom stvaranja i zaštite pronalazaka nastalog u radnom odnosu.

Nakon prijema izveštaja zaposlenog o nastanku pronalazaka, poslodavac procenjuje da li konkretan pronalazak pripada kategoriji pronalazaka iz radnog odnosa. Opšte prihvaćeno pravilo u uporednom pravu kaže da poslodavac ima pravo na zaštitu pronalazaka koji je stvoren u radnom odnosu, a da zaposleni koji je stvorio konkretni pronalazak ima pravo da bude naveden kao pronalazač i da dobije odgovarajuću naknadu. Imajući navedeno u vidu, predložene su izmene i dopune člana 57. Zakona o patentima.

Predloženim izmenama i dopunama člana 60. Zakona propisano je da se zaposleni i poslodavac dogovaraju u vezi sa visinom i načinom isplate naknade zaposlenom, pa tek ako takav ugovor izostane primenjuju se kriterijumi propisani Zakonom o patentima. U tom pogledu, predložene izmene uređuju i pitanje naknade zaposlenom koji je stvorio pronalazak u radnom odnosu.

Kao najvažniji kriterijum, predložen stavom 2. tačka 1) člana 60, predviđen je stepen ekonomske koristi koje iskorišćavanje pronalazaka donosi. Iskorišćavanje

pronaska mora da se odvija uz saglasnost zaposlenog, što u velikoj meri štiti njegove ekonomske interese. Pored toga, u proceni naknade za zaposlenog, mora se uzeti u obzir i stvaran doprinos poslodavca u stvaranju konkretnog pronaska, drugim rečima, mora se razmotriti pitanje koliki su finansijski, materijalni i ljudski resursi koje je poslodavac uložio u stvaranje pronaska.

Predloženim izmenama i dopunama člana 62. važećeg zakona produžen je rok u kome poslodavac treba da obavesti zaposlenog da li pronalazak pripada kategoriji pronalazaka iz radnog odnosa, sa dva meseca na šest meseci.

Predlagač zakona se rukovodio time da pronalasci iz radnog odnosa mogu da nastanu kako u nacionalnim kompanijama, tako i u velikim internacionalnim kompanijama. U ovim potonjim, odluku o tome da li pronalazak pripada kategoriji pronalazaka iz radnih odnosa donosi poslodavac. On to čini uz konsultacije sa svim ograncima kompanije na međunarodnom nivou, imajući u vidu razlike patentnih zakonodavstava u zemljama u kojima planira da ostvari zaštitu. Iz navedenih razloga predloženo je novo rešenje u članu 63. stav 1. Zakona u slučaju da se poslodavac izjasni da želi da podnese prijavu to i učini u razumnom roku. Važeće zakonsko rešenje propisuje rok od šest meseci za podnošenje prijave što u pojedinim slučajevima nije adekvatan rok jer se odluka o zaštiti pronaska donosi na međunarodnom nivou, te je potrebno uzeti u obzir razlike patentnih zakonodavstava, kao i to da se prijava podnosi u svakoj državi na službenom jeziku te države, te je neophodno obezbediti prevod prijave na sve potrebne jezike. Interes poslodavca, kao podnosioca prijave i kasnije nosioca prava na patent, je da prijavu podnese što je pre moguće ali se prilikom pripreme i podnošenja prijave moraju uzeti okolnosti konkretnog slučaja. Pored toga predloženi su novi stavovi (st. 4. i 5.) člana 63. Zakona kojima je propisana obaveza za poslodavca i zaposlenog da međusobno obaveštavaju jedan drugog i da sarađuju u vezi sa zaštitom predmetnog pronaska u zemlji i inostranstvu. Takođe, na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da obezbedi tehničku pomoć za dobijanje zaštite i primenu pronaska stvorenog u radnom odnosu.

Predloženim odredbama za izmenu člana 66. Zakona propisana je obaveza poslodavca i zaposlenog da u komunikaciji sa trećim licima, kada je reč o pronasku stvorenom u radnom odnosu, svoje delovanje usklade sa propisom koji uređuje zaštitu poslovne tajne. Novo tehničko rešenje određenog problema koje nastane u vezi sa aktivnostima poslodavca smatra se poslovnom tajnom, odnosno informacijom koja ima komercijalnu vrednost jer nije opšte poznata niti je dostupna trećim licima. U tom smislu važno je da dok poslodavac i zaposleni ne odluče na koji način će zaštititi i iskorišćavati takvo tehničko rešenje, to rešenje ne bude dostupno javnosti.

Predloženim izmenama člana 43. stav 3. Zakona propisano je postupanje nadležnog organa u slučaju da podnosilac prijave patenta umre ili prestane da postoji.

Prema važećem zakonu nadležni organ nije imao pravni osnov za postupanje u slučaju kada nema saznanja o tome ko su pravni sledbenici podnosioca prijave. Predloženom izmenom člana 43. Zakona propisano je da nadležni organ prekida postupak za priznanje patenta dok naslednici po okončanju ostavinske rasprave ne stupe u postupak. Predložena izmena je u saglasnosti sa članom 100. stav 2. Zakona o opštem upravnom postupku („Službeni glasnik RS”, br. 18/16 i 95/18 - autentično tumačenje) koji propisuje da se upravni postupak prekida u slučajevima koji su propisani zakonom.

Pored navedenog, predloženom dopunom člana 149. važećeg zakona, Registar patenata će biti u saglasnosti sa registrom Evropskog zavoda za patente kada su u pitanju evropski patenti koji su upisani u Registar patenata nadležnog organa, na osnovu Konvencije o evropskom patentu i Zakona o patentima.

6) Da li je promena zaista neophodna i u kom obimu?

Promena jeste neophodna. Bez izmene postojećeg režima zaštite pronalazaka nastalih u radnom odnosu, investitori će biti demotivisani da ulažu u inovativnu aktivnost u svojim kompanijama koje posluju u Srbiji. Kako bi se obezbedila pravna sigurnost i podsticanje privrednih subjekata na inovativne aktivnosti u našoj zemlji, neophodno je urediti međusobne odnose poslodavca i zaposlenog tako da obezbede pravičan balans između njihovih interesa kada je reč o iskorišćavanju pronalazaka stvorenih u radnom odnosu. Ukoliko međusobni odnosi poslodavca i zaposlenog nisu regulisani primenjivaće se Zakon o patentima.

7) Na koje ciljne grupe (subjekte regulacije) će uticati predložena promena? Utvrditi i predstaviti ciljne grupe na koje će promena imati neposredan odnosno posredan uticaj.

Predložene izmene i dopune zakona o patentima imaće direktan uticaj na sve privredne subjekte koji stvaraju inovacije u okviru radnih odnosa. Sa jedne strane poslodavci će biti stimulisani da ulažu u istraživanje i razvoj, a sa druge strane zaposleni će doprinosti unapređenju procesa rada jer će za to dobijati pravičnu naknadu. Kriterijumi za određivanje naknade koju zaposleni dobija precizirani su predloženim izmenama i dopunama, te će se na osnovu predloženih rešenja na efikasniji i pravičniji način utvrditi naknada za zaposlenog.

8) Da li postoje važeći dokumenti javnih politika kojima bi se mogla ostvariti željena promena i o kojim dokumentima se radi?

Ne postoje važeći dokumenti javnih politika kojima bi se mogla ostvariti promena predložena izmenama i dopunama Zakona o patentima.

9) Da li je promenu moguće ostvariti primenom važećih propisa?

Primenom važećeg Zakona o patentima nije moguće ostvariti opisane promene. Drugi propisi koji uređuju materiju pronalazaka koji su stvoreni u radnom odnosu ne postoje.

10) Kvantitativno (numerički, statistički) predstaviti očekivane trendove u predmetnoj oblasti, ukoliko se odustane od intervencije (*status quo*).

Odustajanje od predloženih rešenja delovaće destimulativno na poslodavce jer je postojeće rešenje takvo da obeshrabruje potencijalne investitore da dođu i ulažu u Republiku Srbiju. Privredni subjekti koji posluju u Srbiji žele viši stepen pravne sigurnosti kada je reč o zaštiti njihove intelektualne svojine, oni ne žele da rizikuju sa svojim ulaganjima u našoj zemlji. Stoga je bilo neophodno da se u izvesnoj meri promeni pravni režim zaštite pronalazaka koji su nastali u radnom odnosu, tako da se ne naruše interesi zaposlenih, ali isto tako i da se ne dovedu u pitanje interesi poslodavca.

11) Kakvo je iskustvo u ostvarivanju ovakvih promena u poređenju sa iskustvom drugih država? (uporedno-pravno iskustvo)

Za predložena rešenja koja uređuju materiju pronalazaka koji su stvoreni u radnom odnosu korišćeno je uporedno pravo sledećih zemalja: Nemačke, Rumunije, Danske i Slovenije. U zakonodavstvu navedenih zemalja postoji pravna sigurnost u smislu uređenja odnosa između zaposlenog i poslodavca u slučaju kada zaposleni stvori pronalazak u radnom odnosu. Naime, uređivanje odnosa između poslodavca i zaposlenog u prvom redu je regulisano ugovorom o radu ili opštim aktom poslodavca, pa tek ako takav ugovor ne postoji primenjuje se zakon. U ovako jasno uređenim odnosima poslodavca i zaposlenog, gde zaposleni dobija naknadu za svoje inovativne aktivnosti a poslodavac je ovlašćen da zaštiti pronalazak na svoje ime,

poslodavac i zaposleni su stimulisani da stvaraju inovacije i doprinose unapređenju procesa rada u oblasti u kojoj posluju.

UTVRĐIVANJE CILJEVA KOJI SE ŽELE POSTIĆI OVIM ZAKONOM

1) Zbog čega je neophodno postići željenu promenu na nivou društva? (odgovorom na ovo pitanje definiše **se opšti cilj**).

Primarni cilj predloženih izmena i dopuna Zakona o patentima je stvaranje boljeg poslovnog okruženja i pravne sigurnosti kako za strane investitore, tako i za domaće privredne subjekte koji posluju na teritoriji Srbije. Pored toga cilj predloženih izmena i dopuna Zakona je povećanje broja podnetih prijava i zaštićenih pronalazaka čiji su nosioci privredna društva čime se doprinosi povećanju konkurentnosti privrednih subjekata na domaćem i inostranom tržištu. U važećim dokumentima javnih politika nisu predviđeni kvantitativni indikatori kojima se može meriti broj podnetih prijava.

2) Šta se predmetnom promenom želi postići? (odgovorom na ovo pitanje definišu se **posebni ciljevi**, čije postizanje treba da dovode do ostvarenja opšteg cilja. U odnosu na posebne ciljeve, formulišu se mere za njihovo postizanje).

Predloženim izmenama i dopunama Zakona o patentima, u delu koji se odnosi na pronalaska stvorene u radnom odnosu, doprinosi se u prvom redu uređenju međusobnih prava i obaveza poslodavca i zaposlenog u slučaju kada zaposleni stvori pronalazak u radnom odnosu. Na ovaj način zaposleni će i pre stvaranja pronalaska u radnom odnosu znati kakva su njegova prava i obaveze u vezi sa konkretnim pronalaskom, a poslodavac će stimulisati svoje zaposlene stvaranjem inovativnog radnog okruženja, stavljanjem na raspolaganje svojih resursa i pružanjem informacija i obuka zaposlenom. Za uzvrat, poslodavac će zaštitom na svoje ime i iskorišćavanjem pronalaska uvećati dobit i imovinu preduzeća. Imajući u vidu da je radni odnos regulisan ugovorom o radu ili opštim aktom poslodavca predloženim izmenama i dopunama Zakona o patentima pitanja prava na zaštitu i iskorišćavanje pronalaska stvorenog u radnom odnosu regulišu se takođe ugovorom o radu ili opštim aktom poslodavca. Ako ovakve obavezujuće odredbe ne postoje primenjuju se predložena rešenja Zakona o patentima, koja na precizniji način uređuju međusobna prava i obaveze zaposlenog i poslodavca.

3) Da li su opšti i posebni ciljevi usklađeni sa važećim dokumentima javnih politika i postojećim pravnim okvirom, a pre svega sa prioritarnim ciljevima Vlade?

-

4) Na osnovu kojih pokazatelja učinka će biti moguće utvrditi da li je došlo do ostvarivanja opštih odnosno posebnih ciljeva?

Ulaganje stranih investitora i domaćih privrednih subjekata u istraživanje i razvoj, kao i povećanje broja patentnih prijava od strane pravnih lica su pokazatelji učinka na osnovu kojih je moguće utvrditi da li je došlo do ostvarivanja opštih odnosno posebnih ciljeva.

U OKVIRU KLJUČNIH PITANJA ZA IDENTIFIKOVANJE OPCIJA JAVNIH POLITIKA POTREBNO JE UZETI U OBZIR SLEDEĆA PITANJA:

1) Koje relevantne opcije (alternativne mere, odnosno grupe mera) za ostvarenje cilja su uzete u razmatranje? Da li je razmatrana „*status quo*” opcija?

Nisu razmatrane nikakve alternative predloženim rešenjima.

2) Da li su, pored regulatornih mera, identifikovane i druge opcije za postizanje željene promene i analizirani njihovi potencijalni efekti?

Željeni ciljevi ne mogu se postići nikako drugačije osim izmenom pravnog okvira koji uređuje stvaranje i iskorišćavanje pronalazaka nastalih u radnom odnosu.

3) Da li ciljne grupe i druge zainteresovane strane iz civilnog i privatnog sektora mogu da budu uključene u proces sprovođenja propisa ili se problem može rešiti isključivo intervencijom javnog sektora?

Javni sektor oličan u Vladi i Narodnoj skupštini mora da izmeni pravni režim zaštite pronalazaka nastalih u radnom odnosu.

4) Koja opcija je izabrana za sprovođenje i na osnovu čega je procenjeno da će se tom opcijom postići željena promena i ostvarenje utvrđenih ciljeva?

Odgovori su napred navedeni.

U OKVIRU KLJUČNIH PITANJA ZA ANALIZU FINANSIJSKIH EFEKATA, POTREBNO JE UZETI U OBZIR SLEDEĆA PITANJA:

1) Kakve će efekte izabrana opcija imati na javne prihode i rashode u srednjem i dugom roku?

2) Da li je finansijske resurse za sprovođenje izabrane opcije potrebno obezbediti u budžetu, ili iz drugih izvora finansiranja i kojih?

3) Kako će sprovođenje izabrane opcije uticati na međunarodne finansijske obaveze?

Za sprovođenje ovog zakona nije potrebno obezbediti sredstva u budžetu Republike Srbije, odnosno budžetu autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave. Troškove zaštite pronalazaka koji su stvoreni u radnom odnosu snosi podnosilac prijave, odnosno poslodavac ili u posebnom slučaju zaposleni koji želi da zaštiti pronalazak na svoje ime.

U OKVIRU KLJUČNIH PITANJA ZA ANALIZU EKONOMSKIH EFEKATA POTREBNO JE UZETI U OBZIR SLEDEĆA PITANJA

1) Koje troškove i koristi (materijalne i nematerijalne) će izabrana opcija prouzrokovati privredi, pojedinoj grani, odnosno određenoj kategoriji privrednih subjekata? (navesti da nema troškova ukoliko je to slučaj)

Cilj predloženog zakona je prvenstveno da se uredi međusobni odnosi poslodavca i zaposlenog kada zaposleni stvori pronalazak u radnom odnosu. Direktna uticaj na tehnološki i privredni razvoj ima podsticanje ulaganja u inovativne aktivnosti koje se ostvaruje kroz sticanje zaštite za pronalazak koji je nastao u radnom odnosu na strani poslodavca i stimulisanje zaposlenog na inovativnost kroz dobijanje naknade za to.

2) Da li izabrana opcija utiče na konkurentnost privrednih subjekata na domaćem i inostranom tržištu (uključujući i efekte na konkurentnost cena) i na koji način?

Isključivo pravo raspolaganja i ekonomskog iskorišćavanja pronalazaka moguće je samo pod uslovom da je on predmet patentne zaštite. Intelektualna svojina, koja između ostalog uključuje patentna prava je deo imovine privrednih subjekata i može biti prodana, licencirana ili korišćena za finansijske obaveze, te se imovina privrednih subjekata uvećava ukoliko imaju zaštićenu intelektualnu svojinu.

Samim tim povećava se konkurentnost privrednih subjekata koji posluju na domaćem i inostranom tržištu.

3) Da li izabrane opcije utiču na uslove konkurencije i na koji način?

Imajući u vidu da rešenja predviđena predloženim izmenama i dopunama Zakona imaju za cilj da zaštitu i korišćenje pronalazaka nastalih u radnim odnosima urede na efikasniji način očekuje se da će strani privredni subjekti biti motivisani za ulaganje u istraživanje i razvoj na teritoriji Republike Srbije, a što će imati direktan uticaj na stimulisanje tržišne konkurencije.

4) Kakve će efekte izabrana opcija imati na kvalitet i status radne snage (prava, obaveze i odgovornosti), kao i prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca?

Predložena rešenja će doprineti pravnoj sigurnosti u oblasti inovativnih aktivnosti privrednih subjekata tako što će na precizniji i jasniji način urediti odnose između poslodavca i zaposlenih. Zaposleni će biti motivisani da u radnom odnosu doprinose unapređenju procesa rada jer će za svoj rad dobiti pravičnu naknadu. Poslodavci će imati obavezu da prilikom zaključivanja ugovora o radu uzmu u obzir i pronalaska koje zaposleni može da stvori u radnom odnosu, te će određivanjem naknade zaposlenom za unapređenje procesa rada stimulirati zaposlene. Pored navedenog poslodavac će imati pravo isključivog ekonomskog iskorišćavanja pronalaska i raspolaganja pronalaskom ako je pronalazak zaštićen patentom i na taj način će ostvariti dobit.

KLJUČNA PITANJA ZA ANALIZU UPRAVLJAČKIH EFEKATA

Koje dodatne mere treba sprovesti i koliko vremena će biti potrebno da se sprovede izabrana opcija i obezbedi njeno kasnije dosledno sprovođenje, odnosno njena održivost?

(navesti podzakonski akt koji će biti donet na osnovu ovog zakona i rok u kojem će se doneti)

Takođe u ovom delu je potrebno navesti podatke o sprovednim konsultacijama u skladu sa članom 37. stav 6. Uredbe i navesti da nije sprovedena javna rasprava. Primena izmenjenih i dopunjenih odredaba Zakona podrazumeva sprovođenje odgovarajućih mera:

Za sprovođenje predloženog zakona predviđeno je donošenje podzakonskog propisa – Uputstva za postupanje službenog lica u postupku formalnog ispitivanja prijave, a ne samo u postupku suštinskog ispitivanja prijave kako je bilo propisano do sada. Organ nadležan za donošenje ovog podzakonskog akta je Zavod za intelektualnu svojinu u roku od devet meseci od dana stupanja na snagu izmena i dopuna Zakona.

Zavod će preko svog Centra za edukaciju i informisanje i ubuduće sprovesti sve aktivnosti edukativnog tipa u cilju promovisanja pravilne primene Zakona o patentima i pružati usluge dijagnostike intelektualne svojine.

Predložene izmene i dopune Zakona o patentima ne zahtevaju preduzimanje drugih mera za sa sprovođenje predloženog zakona.

U toku pripreme Predloga zakona predlagač se rukovodio neformalnim primedbama koje su tokom dosadašnje primene važećeg zakona iznosila zainteresovana lica, u prvom redu privredni subjekti. Sve primedbe su usvojene i implementirane u predložene izmene i dopune Zakona o patentima. Prevažadni cilj izmena i dopuna Zakona o patentima bio je da se odredbe koje uređuju zaštitu i iskorišćavanje pronalaska iz radnog odnosa prilagodi stvarnim potrebama poslodavaca i zaposlenih.

Odbor za privredu i finansije je na sednici održanoj 13. juna 2019. godine doneo Zaključak 05 Broj: 011-5855/2019, kojim je prihvatio predlog Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja da nije potrebno sprovesti javnu raspravu o Nacrtu zakona o izmenama i dopunama Zakona o patentima.

IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE

1. Ovlašćeni predlagač propisa: Vlada

Obrađivač: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja

2. Naziv propisa

Predlog zakona o izmenama i dopunama Zakona o patentima
Draft Law on the Amendments of the Law on Patents

3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum):

- a) Odredba Sporazuma koja se odnose na normativnu sadržinu propisa
- b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma,
- v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,
- g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma
- d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

/

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

- a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima
- b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima
- v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenost sa njima,
- g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost
- d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije.

/

5. Ukoliko ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost, potrebno je obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe direktive).

Predlogom zakona o izmenama i dopunama Zakona o patentima predložene su izmene odredaba koje se odnose na zaštitu i iskorišćavanje pronalazaka koji su stvoreni u radnom odnosu. Pravo Evropske unije ne reguliše ovu materiju, te iz navedenog razloga predložene odredbe Predloga zakona nisu usklađivane sa primarnim i sekundarnim izvorima prava Evropske Unije.

Za predložena rešenja koja uređuju materiju pronalazaka koji su stvoreni u radnom odnosu korišćeno je upredno pravo sledećih zemalja: Nemačke, Rumunije, Danske i Slovenije.

6. Da li su prethodno navedeni izvori prava Evropske unije prevedeni na srpski jezik?

/

7. Da li je propis preveden na neki službeni jezik Evropske unije?

Predlog predmetnog propisa preveden je na engleski jezik.

8. Saradnja sa Evropskom unijom i učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti

/