

BETÆNKNING

vedrørende

nordisk samarbejde om lovgivningen om arbejdstageres opfindelser

med udkast til ændring af lov om arbejdstageres opfindelser
af 29. april 1955



BETÆNKNING NR. 366

1964

INDHOLD

Indledende bemærkninger	5
Redegørelse for resultaterne af det nordiske samarbejde	7
Udkast til lov om ændringer i lov om arbejdstageres opfindelser	16
Lov om arbejdstageres opfindelser af 29. april 1955 . . .	17
Norsk udkast til lov om arbeidstakeres oppfinnelser . . .	19
Svensk forslag til lag om rätten till arbetstagares upp- finningar	22
Finsk præliminært forslag til lag om arbetstagares upp- finningar	25

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER

Ved lov nr. 142 af 29. april 1955 om arbejdstageres opfindelser reguleredes for første gang i Danmark forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager i tilfælde, hvor en arbejdstager har gjort en her i landet patenterbar opfindelse. Loven er baseret på et udkast udarbejdet af en af handelsministeriet den 10. februar 1950 nedsat kommission, der den 10. marts 1951 afgav betænkning indeholdende lovforslag.

Ved § 14 i loven af 1955 blev det bestemt, at loven i folketingsåret 1959/60 skulle forelægges folketinget til revision, idet man under hensyn til, at det drejede sig om et nyt lovgivningsområde, fandt det rigtigt efter en kortere årrække påny at tage stilling til disse spørgsmål, når man i praksis havde gjort erfaringer med lovens regler. Denne bestemmelse blev ved lov nr. 336 af 19. december 1959 ændret således, at revisionen af loven først skulle finde sted i folketingsåret 1963/64, idet man mente at burde udskyde revisionen, til man havde et nærmere overblik over resultatet af det nordiske kommissionsarbejde på patentrettens område, som påbegyndtes i 1955. Ved lov nr. 41 af 14. februar 1964 ændredes af samme grund fristen til folketingsåret 1965/66.

Loven forudsætter således, at reglerne nu underkastes en fornyet prøvelse.

I Finland, Norge og Sverige har reglerne på dette område i de senere år været gjort til genstand for overvejelser.

I Finland er forholdet nu reguleret i den gældende patentlov af 7. marts 1943. Under arbejdet med udarbejdelse af nye nordiske patentlove, jfr. betænkning angående nordisk patentlovgivning afgivet af samarbejdende danske, finske, norske og svenske komitéer, nordisk udredningsserie nr. 6/63, har man imidlertid forudsat, at patentlovgivningen ikke skal indeholde bestemmelser af denne art, og der er derfor i Finland i september 1961 nedsat en særlig komité til i sam-

arbejde med de øvrige nordiske lande at udarbejde forslag til en finsk lovgivning specielt for dette område. Komitéens formand er professor, dr. juris B. Godenhielm.

I Norge er forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager på dette område ikke lovreguleret. På anmodning fra det norske forbund for arbejdsledere og tekniske funktionærer - en anmodning der støttedes af landsorganisationen — blev der imidlertid i 1959 nedsat en komité med den opgave at udrede spørgsmålet om tilvejebringelse af en lov om retten til arbejdstageres opfindelser. Komitéens formand er ekspeditionssjef i industridepartementet, Egil Hammel. Komitéen består af 9 medlemmer repræsenterende de interesserede organisationer. I komitéens mandat er peget på den fordel, det vil være for det nordiske patentarbejde, som finder sted, om der også i Norge findes lovbestemmelser, som regulerer dette forhold, og der er fremsat ønske om, at arbejdet finder sted i samarbejde med de øvrige nordiske lande.

I Sverige giver den gældende lov af 18. juni 1949 kun i meget begrænset omfang arbejdsgiveren den fulde ret til at erhverve en af arbejdstageren gjort opfindelse. Loven har bl. a. af denne grund ikke fået den forudsatte betydning, idet den i vidt omfang fraviges ved aftaler. Der er således mellem den svenske arbejdsgiverforening og det svenske industritjenestemandsforbund indgået overenskomst om, at disse foreninger vil virke for, at spørgsmålet om retten til arbejdstagernes opfindelser i kollektive aftaler, tjenestereglementer og private ansættelseskontrakter får en nærmere angivet regulering, som i væsentlig højere grad giver arbejdsgiveren ret til opfindelsen. Hertil kommer, at man inden for forskellige offentlige myndigheder, hvor man ikke har medtalt aftaler med tjenestemændene at kunne fravige lovens ordning, har haft betydelige

vanskeligheder, idet reglerne har hæmmet de pågældende statsstyrelser muligheder for at føre den tekniske udvikling à jour, bl. a. fordi bestemmelserne har været til hinder for, at de pågældende styrelser indgik samarbejdsaftaler med større indenlandske og udenlandske virksomheder med henblik på gensidig udnyttelse af de opfindelser, der blev gjort inden for virksomheden. Disse forhold har medført, at man i Sverige gennem en énmandsutredning, der er overdraget justitierådet Sven Edling, undersøger, om en revision af loven under hensyn til de indvundne erfaringer er påkrævet. I direktivet for denne udredning er der givet udtryk for ønskeligheden af, at den foretages i samarbejde med de øvrige nordiske lande i det omfang, der dér måtte foreligge interesse for en ensartet lovgivning på dette område.

I overensstemmelse med de fra norsk og svensk side fremsatte ønsker blev der etableret et nordisk samarbejde, som påbegyndtes ved et møde i Stockholm i juni 1960, dog således at Danmark under hensyn til, at vor lovgivning var så relativt ny, alene mødte ved en observatør. Ved et følgende møde, der afholdtes i Oslo i januar 1961, henstillede man imidlertid, at man fra dansk side deltog i arbejdet med henblik på at udarbejde ensartede regler for alle 4 lande, og i betragtning af, at den danske lov som foran nævnt skulle underkastes en revision, og under hensyn til det ønskelige i at nå ensartede regler inden for de nordiske lande på dette område, blev det pålagt den hidtidige danske observatør, kontorchef i handelsministeriet Erik Tuxen, i samarbejde med de 3 andre nordiske lande at fremkomme med forslag til ændringer i den gældende lov om arbejdstageres opfindelser.

Under hensyn til, at spørgsmålet så relativt nylig havde været undergivet en egentlig kommissionsbehandling her i landet, fandt man det imidlertid ikke rimeligt at

nedsætte et udvalg, hvori andre interesserede myndigheder og de interesserede erhvervsorganisationer var repræsenteret. Der var grund til at antage, at der for den danske lovs vedkommende ville blive tale om relativt begrænsede ændringer, og det skønnedes derfor naturligt, at erhvervsorganisationer m. v. tog stilling til ændringsforslagene, når udkast var udarbejdet. Der afholdtes dog forinden arbejdets påbegyndelse et møde med repræsentanter for de nærmest interesserede organisationer, industrien, ingeniørforeningerne og funktionærforeningen til belysning af de indvundne erfaringer. Der blev herunder givet udtryk for, at den gældende danske lov havde fungeret tilfredsstillende, og såvel fra industriens som fra ingeniørforeningernes side lagde man - omend man havde forståelse for det ønskelige i at nå ensartede regler inden for de nordiske lande på dette område - vægt på, at der i mindst muligt omfang foretoges ændringer i den danske lovgivning.

Der har inden for udvalgene været afholdt en række møder, dels mellem samtlige medlemmer dels mellem formændene, og det er herunder lykkedes i alt væsentligt at opnå enighed vedrørende lovgivningens indhold.

Den norske komité har i januar 1964 afgivet indstilling til lov om arbejdstakeres opfindelser. Den svenske utredningsmand afgiver sin indstilling i indeværende måned. Den finske komité har endnu ikke afgivet betænkning, men udarbejdet et præliminært lovforslag.

I det følgende gives en redegørelse for de under forhandlingerne vundne resultater med de deraf følgende udkast til ændringer i lov om arbejdstageres opfindelser af 29. april 1955. Der vedføjes som bilag A den gældende danske lov, som Bilag B det norske komitéforslag, som bilag C den svenske utredningsmands forslag og som bilag D det præliminære finske forslag.

København i oktober 1964.

Erik Tuxen

REDEGØRELSE FOR RESULTATERNE AF DET NORDISKE SAMARBEJDE

Som det fremgår af den i 1951 afgivne danske betænkning har kommissionen i vidt omfang som forbillede benyttet den svenske lov af 18. juni 1949 om retten til arbetstagares uppfinninger. Dog har man - foruden afvigelser på en række mindre væsentlige punkter - for så vidt angår lovens hovedbestemmelse, der angiver, i hvilket omfang arbejdsgiveren er berettiget til at kræve retten til en opfindelse overdraget til sig, indtaget et væsentligt andet standpunkt end den svenske lov, der kun i meget begrænset omfang giver arbejdsgiveren mulighed for at overtage hele retten til opfindelsen.

Også fra norsk og finsk side har man kunnet godtage det i den svenske lov benyttede system. Under de nordiske drøftelser har man derfor i første række koncentreret sig om det for lovgivningen grundlæggende spørgsmål om, i hvilke tilfælde arbejdsgiveren er berettiget til en af arbejdstageren gjort opfindelse, og hvor vidtgående en ret der i sådanne tilfælde bør tillægges arbejdsgiveren. Dernæst har man foretaget en almindelig gennemgang af lovens regler, blandt andet med henblik på at gøre disse så ensartede, som praktiske hensyn tilsiger det.

Hovedspørgsmålet inden for dette område er spørgsmålet om, hvilken ret der tilkommer en arbejdsgiver, når en hos ham ansat gør en opfindelse, og under hvilke betingelser han kan gøre denne ret gældende.

I denne henseende foreskriver den danske lovs § 5, at arbejdsgiveren, når en arbejdstager har gjort en opfindelse, som han må anses at være nået til gennem sin tjeneste, er berettiget til at kræve retten til opfindelsen overdraget til sig for et eller flere lande, såfremt udnyttelsen af opfindelsen falder inden for hans virksomheds arbejdsområde. Samme ret har arbejdsgiveren, selv om udnyttelsen af opfindelsen ikke falder inden for virksomhedens arbejdsområde, hvis arbejdstagerens opfindelse angår en ham af virksomheden stillet, nærmere angivet opgave.

Det fremgår af motiverne i kommissionsbetænkningen, at den ret, der herefter tilkommer arbejdsgiveren, går ud på, at han kan kræve retten til opfindelsen overdraget til sig for et eller flere lande og således i et vist omfang selv bestemme det geografiske område, i hvilket han ønsker at kunne udnytte opfindelsen, men at han for dette område må overtage hele retten til opfindelsen. Det er anset for ubilligt over for arbejdstageren, om arbejdsgiveren skulle kunne nøjes med at reservere sig en medbenyttelsesret, idet dette vil formindske arbejdstagerens muligheder for at sælge opfindelsen til anden side på fordelagtig måde.

Hovedkriteriet for arbejdsgiverens ret er, om arbejdstageren er nået til opfindelsen gennem sin tjeneste. Det anføres i betænkningen, at dette hyppigt vil være vanskeligt at afgøre. Det påhviler arbejdsgiveren at sandsynliggøre, at det drejer sig om en »tjenesteopfindelse«, men fuldt bevis kan der efter sagens natur ikke være tale om at forlange. Det er ikke nødvendigt, for at opfindelsen kan omfattes af bestemmelsen, at den er udført på arbejdspladsen eller i arbejdstiden, og man har ikke fundet det muligt at definere forholdet mellem tjenesten og opfindelsen nærmere end ved at angive, at arbejdstageren skal være nået til opfindelsen gennem sin tjeneste. Disse ord tilsigter at angive, at ikke enhver nok så fjern forbindelse mellem tjenesten og opfindelsen er tilstrækkelig til at gøre opfindelsen til en tjenesteopfindelse.

Den finske patentlov bestemmer i § 23. at en opfindelse, der er gjort af en person i andens tjeneste, tilkommer arbejdsgiveren, hvis dette er aftalt eller må anses forudsat mellem parterne. En opfindelse, som ikke herefter tilhører arbejdsgiveren, men som kan udøves i en sådan virksomhed, i hvis tjeneste arbejdstageren har gjort opfindelsen, er arbejdstageren pligtig til at tilbyde arbejdsgiveren, såsnart den er gjort. Der er således her tale om en meget omfattende ret

for arbejdsgiveren til at erhverve arbejdstagerens opfindelse, for så vidt den falder inden for virksomhedens område.

De gældende svenske bestemmelser kræver, for at arbejdsgiveren skal kunne få hele retten til opfindelsen, en meget stærk forbindelse mellem opfindelsen og tjenesten. Det forudsættes således, enten at forsknings- eller opfindervirksomhed er arbejdstagerens hovedsagelige opgave, og at opfindelsen er kommet til veje væsentlig som resultat af denne virksomhed, eller at opfindelsen udgør løsningen af en i tjenesten stillet nærmere angivet opgave. Hvis opfindelsen er kommet til veje i anden forbindelse med ansættelsen og falder inden for arbejdsgiverens virksomhedsområde, har arbejdsgiveren alene krav på en licensret. Hvis arbejdsgiveren for en sådan opfindelses vedkommende ønsker en mere omfattende ret, har han en vis fortrinsret fremfor andre til at erhverve retten til opfindelsen, og en sådan fortrinsret tilkommer også arbejdsgiveren, hvis opfindelsen falder inden for hans virksomhedsområde, men er kommet til veje uden forbindelse med ansættelsen.

Retten til at erhverve opfindelsen i dens helhed omfatter således egentlige forskningsopfindelser, men derimod ikke opfindelser, der er kommet til inden for en virksomheds konstruktions- og udviklingsarbejde. Endvidere forudsættes det, at forsknings- eller opfindervirksomhed skal være den pågældendes hovedsagelige beskæftigelse. Bestemmelsen får herved et meget begrænset område, og for størstedelen af arbejdstageropfindelsernes vedkommende vil derfor alene bestemmelserne om licensrettigheder blive aktuelle.

Den licensret, der i så fald bliver tale om, har karakter af en enkel licens, og er en udøvelsesret, som kan udøves såvel indenlands som udenlands. Det er fremhævet, at udøvelsesretten også indbefatter retten til til eget brug at lade andre fremstille den patenterede genstand, hvilket kan have praktisk betydning for arbejdsgiveren i tilfælde, hvor arbejdsgiveren vel i sin virksomhed kan have praktisk anvendelse for opfindelsens genstand, men ikke selv har mulighed for at fremstille den.

Med hensyn til den nævnte fortrinsret til at erhverve opfindelsen omfatter denne alene en yderst begrænset »forkøbsret« gæl-

dende for en periode af 4 måneder, men den anses for at have en vis betydning i praksis.

Der har under de stedfundne drøftelser været enighed om det ønskelige i at opnå såvidt muligt ensartede regler i de nordiske lande på dette område. I denne forbindelse bemærkes, at allerede den omstændighed, at man gennem de i 1955 nedsatte komitéer for nordisk patent tilstræber en praktisk talt enslydende patentlovgivning for Danmark, Finland, Norge og Sverige, gør det naturligt, at også reglerne om arbejdstageres opfindelser søges bragt hinanden så nær som muligt. Hertil kommer, at en stadig større udveksling af teknikere og arbejdere mellem de nordiske lande medfører, at det er vigtigt, at der er mindst mulig forskel i de regler, de pågældende er underkastet, når de ansættes i andre nordiske lande end deres eget. Det kan ikke ventes, at personer, der tager arbejde i et andet nordisk land, foretager undersøgelser med hensyn til, hvilke rettigheder der i denne henseende tilkommer dem og deres arbejdsgivere i tilfælde af, at de gør en opfindelse, og en væsentlig forskel i behandlingen af disse spørgsmål inden for de nordiske lande vil derfor let kunne medføre vanskeligheder og skuffelser.

Endelig skal det fremhæves som et betydningsfuldt moment i denne henseende, at man tilstræber gennem de foran nævnte komitéers arbejde at etablere en nordisk fællesordning, således at der i hvert af de nordiske lande kan indgives en patentansøgning, som kan føre til patent for de fire nævnte nordiske lande eller for Danmark, Norge og Sverige. En sådan ordning forudsætter, at hver enkelt af de fire landes patentmyndigheder kan bedømme, om retten til at søge patent i givet fald tilkommer arbejdstageren eller arbejdsgiveren. En forskel i reglerne om arbejdsgivers og arbejdstagers ret i de forskellige lande vil medføre komplikationer ved gennemførelse af en sådan nordisk ordning. Patentmyndighederne må træffe afgørelse i spørgsmålet om, hvilket lands lovgivning der i givet fald kommer til anvendelse, et spørgsmål der kan være yderst vanskeligt at afgøre i de enkelte tilfælde, idet der ikke foreligger lovbestemmelser til afgørelse heraf, og retsstillingen ingenlunde er klar. Komplicerede spørgsmål kan her komme frem. Hvis således en dansk arbejder antages af en svensk virksomhed til at gøre

tjeneste i denne virksomheds fabrik i Norge, ligger det ikke klart, om relationerne mellem arbejdsgiver og arbejdstager skal afgøres efter arbejdstagerens nationalitet, altså dansk ret, virksomhedens hovedsæde, altså svensk ret, eller arbejdsstedets beliggenhed, altså norsk ret. Det vil selvsagt være uheldigt og kunne medføre usikkerhed, hvis retsreglerne i de nordiske lande er væsensforskellige. Et andet forhold, der i denne henseende spiller ind, er dette, at man i forbindelse med sådanne nordiske patentansøgninger, der kan indleveres hos en hvilken-somhelst nordisk patentmyndighed, vil komme til, at hvert af landenes patentmyndighed og domstole må tage stilling ikke blot til det før nævnte internationalt-privatretnlige spørgsmål, men også til fortolkningen af de øvrige landes regler om arbejdstageres opfindelser. Man vil derfor risikere forskellig bedømmelse af de samme regler i de fire lande og den dermed følgende usikkerhed i rets-tilstanden.

Væsentlige hensyn taler således for, at man tilstræber så vidt muligt ensartede regler i de fire lande, og bestræbelserne under det nordiske samarbejde er derfor gået ud på at nå den størst mulige reelle overensstemmelse mellem reglerne.

Der har inden for delegationerne været enighed om, at det ikke ville være muligt at gå så langt i arbejdsgiverens favør som den gældende finske lov, der medfører, at arbejdsgiveren enten i kraft af selve loven eller som en følge af den arbejdstageren påhvilende tilbudspligt har mulighed for at erhverve den fulde ret for en hvilken-somhelst af arbejdstageren gjort opfindelse, der falder inden for arbejdsgiverens virksomhedsområde.

Endvidere har der været enighed om, at adgangen for arbejdsgiveren til at erhverve opfindelsen ikke burde begrænses så stærkt, som det er sket i den gældende svenske lov, der alene giver arbejdsgiveren ret til de såkaldte forskningsopfindelser, altså opfindelser gjort af de arbejdstagere, som hovedsagelig er ansat med henblik på forsknings- og opfindervirksomhed, eller som har fået en udtrykkelig opgave med hensyn til løsningen af et bestemt problem.

Bedømmelsen af, hvor grænsen bør sættes for de tilfælde, hvor arbejdsgiveren får mulighed for at erhverve hele retten til op-

findelsen, må ske ved en afvejelse af en række forskellige hensyn. Der må således tages hensyn til de synspunkter, der inden for arbejdsretten, hvortil forholdet hører, fører til, at arbejdstagerens resultater under udførelse af hans tjeneste tilkommer arbejdsgiveren, og til de modstående synspunkter af patentretlig karakter, der fører til, at opfinderen har krav på den af ham gjorte opfindelse. De patentretlige synspunkter, hvorefter opfindervirksomheden stimuleres ved opfinders mulighed for at få eneret på den af ham gjorte opfindelse, modificeres i de her foreliggende tilfælde af den omstændighed, at opfindelsen ofte kan siges at komme til veje gennem et samvirke mellem virksomheden og arbejdstageren, således at arbejdsgiveren yder en medvirken, som kan begrunde hans ret til overtagelse af retten til opfindelsen mod den i loven foreskrevne erstatning. Af hensyn til den almene interesse i, at forskningsarbejdet inden for tekniken fremmes, må man søge frem til en ordning, der både indeholder en opfordring til den ansatte til at bestræbe sig på at bringe tekniken fremad, og en opfordring til arbejdsgiveren til at stille økonomiske og personelle ressourcer til rådighed for forskningen.

Ud fra en samlet bedømmelse af disse forskelligartede og tildels modstridende synspunkter er man nået til enighed om følgende hovedpunkter.

Arbejdsgiveren bør kunne få retten til opfindelsen ikke bare ved de egentlige forskningsopfindelser, men også i tilfælde hvor arbejdstagerens virksomhed har bestået i konstruktions- og udviklingsarbejde inden for virksomheden, og hvor opfindelsen er resultatet af et sådant arbejde. Endvidere bør en sådan adgang for arbejdsgiveren gennemføres i alle tilfælde, hvor det indgår i arbejdstagerens pligt på nogen måde at føre den tekniske udvikling frem. Enhver opfindelse, som er resultat af en sådan virksomhed, som arbejdstageren efter sin ansættelse har haft pligt til at foretage, bør således, når opfindelsen falder inden for arbejdsgiverens område, være undergivet den regel, at arbejdsgiveren gennem den foreskrevne fremgangsmåde kan erhverve den fulde ret til opfindelsen.

Endvidere har der under drøftelserne været enighed om, at arbejdsgiveren bør have mulighed for at erhverve den fulde ret til

en opfindelse, arbejdstageren har gjort, når den er kommet til veje væsentlig ved udnyttelse af erfaringer, der er samlet i arbejdsgiverens virksomhed, de såkaldte miljøopfindelser, hvor arbejdstageren har benyttet den adgang, han i virksomheden har haft til de erfaringer, som virksomheden har opnået, f. eks. gennem tidligere forsøg på at nå frem til en løsning af det pågældende problem, og hvor altså virksomheden kan siges at have bidraget til arbejdstagerens løsning af problemet eller i hvert fald har fremskyndet en sådan løsning.

Der sigtes herved ikke til de generelle faglige kvalifikationer, som kan erhverves i en hvilkensomhelst virksomhed af den pågældende art. Det må dreje sig om erfaringer, som er særlige for virksomheden, og hvor arbejdstageren netop gennem sin tjeneste i denne virksomhed får særlig mulighed for at gøre opfindelsen. Herunder omfattes også tilfælde, hvor en arbejdstager gennem drøftelser med kolleger om de problemer, der opstår inden for deres områder, får oplysninger om problemer, iagttagelser, forsøg o. l. og med bistand heraf gør opfindelser inden for virksomhedens arbejdsområde.

Endelig er der enighed om, at arbejdsgiveren bør kunne opnå retten til opfindelsen i tilfælde, hvor opfindelsen er resultat af en arbejdstageren af virksomheden stillet, nærmere angivet opgave, selvom udnyttelsen af den pågældende opfindelse ikke falder inden for virksomhedens arbejdsområde. Dette bør gælde enhver opfindelse, som er resultat af arbejdet med den pågældende opgave, selvom opfindelsen ikke er det med opgaven tilsigtede resultat, ja, selvom opfindelsen ikke løser den af virksomheden stillede opgave.

I alle de nævnte tilfælde har man været enige om, at arbejdsgiverens indsats eller tilknytningen mellem virksomheden og den pågældende opfindelse er så stærk, at arbejdsgiveren bør have mulighed for at erhverve opfindelsen i dens helhed.

I overensstemmelse med de foran angivne synspunkter er man fra svensk og finsk side nået til en regel om at give arbejdsgiveren ret til opfindelsen, når denne er et resultat af arbejdstagerens virksomhed ved opfyldelsen af de ham påhvilende arbejdsopgaver eller er kommet tilveje væsentlig gennem udnyttelse af erfaringer i arbejdsgiverens virksomhed, alt under forudsætning af at opfin-

delsens udøvelse falder inden for arbejdsgiverens arbejdsområde. Uanset om dette sidste er tilfældet, har arbejdsgiveren tilsvarende ret, når opfindelsen er resultat af en i tjenesten forelagt nærmere angivet opgave.

Uanset at man fra svensk og finsk side har givet udtryk for, at ordet »resultat« ikke skal forstås så snævert, at opfindelsen skal være en direkte følge af udførelsen af den pågældendes egentlige arbejdsopgaver, vil den anførte udtryksmåde formentlig medføre, at bestemmelsen let bliver begrænset til de arbejdsforhold, hvor det kan siges at indgå i den ansattes arbejdsopgaver på en eller anden måde at føre udviklingen videre. Derimod skulle tilfælde, hvor forbindelsen mellem opfindelsen og tjenesten er fjernere, f. eks. hvor arbejdstageren gennem sin tjeneste har fået opfordringen og inspirationen til opfindelsen, skønt hans egentlige opgave kun går ud på at passe et rutinearbejde, ligge uden for bestemmelsens område.

Fra dansk og norsk side har man ikke anset det for rigtigt under alle omstændigheder at afskære arbejdsgiveren fra at få ret til opfindelsen i de sidstnævnte tilfælde. Man er af den opfattelse, at der også her vil kunne foreligge sådanne tilfælde af tilknytning mellem opfindelsen og den virksomhed, hvori opfinderen er ansat, at arbejdsgiveren bør have ret til opfindelsen, idet det også i visse af disse tilfælde må føles lidet rimeligt, om arbejdstageren skulle have adgang til at stille sin opfindelse til rådighed for arbejdsgiverens konkurrenter. På den anden side har man anset det for betænkeligt — også under hensyn til at der fremtidig vil være tale om en lovgivning, som skal anvendes og fortolkes af myndigheder og domstole i alle fire lande — at benytte en formulering som i den gældende danske lov, der, jfr. også de tidligere citerede motivudtalelser, er lidet præcis i sin udtryksmåde. Man har derfor valgt i stedet for kriteriet: om arbejdstageren må anses for at være nået »frem til opfindelsen gennem sin tjeneste«, at udtrykke forholdet således, at arbejdstageren, for at en tjenesteopfindelse skal foreligge, må være »nået frem til den ved udførelsen af de arbejdsopgaver, som påhviler ham, eller væsentlig ved udnyttelse af erfaringer gjort i arbejdsgiverens virksomhed«.

Der sigtes herved ikke blot til de tilfælde,

hvor arbejdstageren har haft som naturlig opgave at løse det pågældende problem, men formuleringen omfatter også tilfælde, hvor arbejdstageren har arbejdsopgaver, hvor problemer opstår ved opgavernes udførelse, idet det må findes naturligt, at en arbejdstager, som under sit arbejde bliver opmærksom på et sådant problem, bestræber sig på at søge det løst. Formuleringen omfatter ikke blot den driftsingeniør, som bliver opmærksom på, at arbejdet inden for det område, han er ansvarlig for, ikke kan udføres tilfredsstillende med det udstyr, som står til rådighed, og derfor søger at foretage ændringer eller nye konstruktioner til afhjælpning af sådanne mangler, men også andre i virksomheden ansatte, værkmestre, formænd, arbejdere m. v., uanset om man kan sige, at opfyldelsen af de dem påhvillende arbejdsopgaver indbefatter bestræbelser på at forbedre arbejdsgangen, materiellet, arbejdsresultatet etc. Den arbejder, der betjener en produktionsmaskine, og som derunder bliver opmærksom på mangler i maskinens konstruktion og gør en opfindelse, som eliminerer sådanne mangler, må falde ind under bestemmelsen, og hans opfindelse bør mod rimelig godtgørelse kunne overtages af arbejdsgeberen. Bestemmelserne bør således ikke begrænses til sådanne arbejdstagere, ved hvis ansættelse man kan have taget deres mulige evner til at gøre opfindelser i betragtning, men bør omfatte enhver i virksomheden ansat, som ved udførelsen af sit arbejde gør opfindelser, der forbedrer eller ændrer arbejdsgangen inden for sit område.

Ved den gældende danske og finske lovgivning er der ikke givet arbejdsgeberen mulighed for i tilfælde, hvor han ikke er berettiget til at overtage hele retten til opfindelsen, at kræve en mere begrænset ret, medens den svenske lov åbner mulighed for i visse tilfælde, hvor den fulde ret til opfindelsen ikke tilkommer arbejdsgeberen, dog at indrømme ham en udnyttelsesret. Den tidligere i Danmark nedsatte kommission mente ikke at burde foreslå en sådan graduering og har givet udtryk for, at det ofte ville være vanskeligt at afgøre, til hvilken kategori af opfindelser en foreliggende opfindelse måtte høre, og dermed hvilken ret der i givet fald tilkommer arbejdsgeberen. Såvel fra finsk som fra norsk side har man imidlertid ment, at reglerne om egentlige tjenesteopfindelser

bør suppleres med en adgang for arbejdsgeberen til at få en udnyttelsesret – en enkelt licensret - i alle tilfælde, hvor det drejer sig om en opfindelse, som falder ind under arbejdsgeberens virksomhedsområde, og som er kommet til veje i forbindelse med ansættelsen, uanset om forbindelsen ikke har den styrke, at retten til opfindelsen i det hele bør overgå til arbejdsgeberen. Det må formentlig også på dette punkt være af betydning, at reglen i de fire lande har en ensartet karakter, og det er vanskeligt at se, hvorfor den omstændighed, at der kan foreligge tilfælde, hvor det er vanskeligt at afgøre, om en egentlig tjenesteopfindelse foreligger, skulle være til hinder for et sådant supplement til reglen. På forhånd måtte det synes, at netop den omstændighed, at der kan opstå tvivlsomme spørgsmål om, hvem retten til opfindelsen tilkommer, gør det fristende, at åbne flere muligheder, så man ikke står over for valget mellem at give arbejdsgeberen alt eller intet, men i tilfælde, hvor en egentlig tjenesteopfindelse ikke findes at foreligge, kan give virksomheden en adgang til at benytte de af virksomhedens arbejdstagere gjorte opfindelser, selvom tilknytningen til bedriften er så løs, at arbejdsgeberen ikke bør afskæres fra at tilgodegøre sig opfindelsen også til anden side. Det synes derfor naturligt, at en sådan bestemmelse om licensret for enhver opfindelse, der er blevet til i forbindelse med ansættelsen, indføres også i den danske lov.

Åbner man en sådan mulighed for arbejdsgeberen til i en række tilfælde, hvor de gældende regler ikke giver ham adgang til at overtage opfindelsen i dens helhed, at erhverve en udnyttelsesret, må det synes naturligt, at man også i de tilfælde, hvor arbejdsgeberen i henhold til loven har en videregående ret, giver ham mulighed for at nøjes med en mere begrænset adgang til udnyttelse af den af arbejdsgeberen gjorte opfindelse. Arbejdsgeberen synes i så fald ikke som efter den gældende danske lov alene at burde have valget mellem overtagelse af opfindelsen »for et eller flere lande«, men han synes at burde have mulighed for at overtage opfindelsen helt eller delvis og således eventuelt at nøjes med en licensret.

I motiverne til den gældende danske lov er anført, at det ville være ubilligt over for arbejdsgeberen, om arbejdsgeberen skulle

kunne nøjes med at reservere sig en medbenyttelsesret, idet dette vil formindske arbejdstagerens muligheder for at sælge opfindelsen til anden side på fordelagtig måde. Dette synspunkt synes imidlertid ikke at burde have nogen afgørende betydning. Det er selvsagt rigtigt, at forholdet i de konkrete tilfælde kan ligge således, at en medbenyttelsesret for arbejdsgiveren vil gøre de resterende beføjelser i arbejdstagerens hånd praktisk talt værdiløse, men i sådanne tilfælde vil jo den arbejdstageren tilkommende erstatning være af praktisk talt samme omfang, som hvis arbejdsgiveren havde overtaget hele retten, og arbejdstageren lider således intet tab ved, at arbejdsgiveren begrænser sit krav til en medbenyttelsesret. Omvendt vil der kunne foreligge tilfælde, hvor arbejdstageren vil kunne have betydelig interesse i at beholde retten til opfindelsen, uanset at denne kan udnyttes også af bedriften, og i sådanne tilfælde synes det lidet rimeligt at tvinge arbejdsgiveren til mod arbejdstagerens interesse at overtage hele retten. Et krav om, at arbejdsgiveren kun kan overtage hele retten, ville i givet fald også kunne medføre, at han må renoncere på at udnytte opfindelsen, hvis denne er af en sådan værdi, at en overtagelse af hele retten overstiger hans økonomiske muligheder. Ej heller dette forekommer rimeligt.

En ændring af den danske lov i denne henseende vil bringe den på linie med de tre foreliggende nordiske udkast. Det bemærkes, at den licensret, arbejdsgiveren kan gøre krav på, er en udnyttelsesret, som arbejdsgiveren har i sin virksomhed også uden for landets grænser.

Med hensyn til spørgsmålet om en vis forfølsret for arbejdsgiveren i tilfælde, hvor bestemmelserne ikke hjemler ham ret til at erhverve opfindelsen i sin helhed, bemærkes, at man fra svensk side har lagt vægt på at opretholde en sådan bestemmelse, og at man også fra finsk og norsk side er indstillet på at følge det svenske forslag. Reglen giver arbejdsgiveren en fortrinsret til at indgå aftale med arbejdstageren om overtagelse af opfindelsen, dels for de tilfælde, hvor han kun har krav på at opnå licensret, dels for de tilfælde, hvor forslaget øvrige bestemmelser ikke giver ham nogen ret, idet opfindelsen er blevet til uden forbindelse med arbejdstagerens tjeneste. Retten omfatter kun til-

fælde, hvor opfindelsen kan udnyttes i arbejdsgiverens virksomhed, og består kun i et tidsrum af 4 måneder, efter at der er givet arbejdsgiveren meddelelse om opfindelsen. Den binder således kun arbejdstageren til inden for dette tidsrum ikke at træffe endelig aftale med en eventuel anden i opfindelsen interesseret virksomhed. En sådan mulighed for arbejdsgiveren til inden for et kort tidsrum at forhandle med arbejdstageren med henblik på en overtagelse af opfindelsen vil næppe kunne være nogen væsentlig gene for arbejdstageren og ville i givet fald kunne give arbejdsgiveren en rimelig mulighed for at forhandle sig til rette med opfinderen. Det kan derfor være naturligt at optage en sådan bestemmelse også for dansk rets vedkommende, uanset at de foran nævnte hensyn til en ensartet nordisk lovgivning næppe på dette punkt spiller nogen væsentlig rolle.

De i det foranstående anførte synspunkter ligger til grund for den foreslåede ændrede affattelse af § 5 i den danske lov.

Med hensyn til lovens øvrige bestemmelser er forholdet det, at der vel ikke som med hensyn til § 5 foreligger afgørende hensyn for en nordisk ensartethed, idet navnlig hensynet til den påtænkte fælles nordiske patentordning ikke gør sig gældende med samme styrke, men det vil dog være ønskeligt af praktiske grunde, om også disse regler i det væsentlige er parallelle i de nordiske lovtekster.

Også disse bestemmelser har givet anledning til indgående drøftelser under det nordiske samarbejde. Der er imidlertid næppe anledning til at komme nærmere ind på de stedfunde drøftelser, bortset fra tilfælde, hvor disse kan give anledning til overvejelser om ændring af de gældende danske regler. Der er derfor i det følgende alene redegjort for nogle spørgsmål, som naturligt rejser sig ved, at et eller flere af de øvrige nordiske lande i deres udkast har valgt en fra den danske lovgivning afvigende bestemmelse.

Bemærkningerne knyttes til de enkelte paragraffer i loven af 1955.

§ 1. Den danske lov og det norske lovudkast undtager fra lovens bestemmelser lærere og andet videnskabeligt personale ved universiteter og andre højere læreanstalter. En noget tilsvarende regel er foreslået i det finske udkast. Den svenske undtagelsesbe-

stemmelse er noget videregående, idet den omfatter ethvert under undervisningsvæsenet hørende institut. Dette gælder både den gældende svenske lov og det foreliggende svenske udkast. Forskellen er næppe af større betydning, navnlig når henses til at lovens bestemmelser som foran nævnt i det væsentlige omfatter opfindelser, der falder inden for arbejdsgiverens virksomhedsområde, hvorfor loven for det almindelige skolevæsens område i praksis kun vil kunne finde anvendelse, hvor det drejer sig om opfindelser, der kan anvendes inden for undervisningen og skolevæsenet. For sådanne opfindelser synes argumentationen for undtagelsesbestemmelserne ikke at have nogen væsentlig vægt, og der er formentlig derfor ingen anledning til på dette punkt at foreslå ændringer i den gældende danske lov.

Det svenske og finske forslag indeholder bestemmelser, der undtager værnepligtige og for Sveriges vedkommende ansatte i krigsmagtens reserver og visse andre under tilsvarende ansættelsesvilkår. Der er næppe anledning til for dansk rets vedkommende at optage tilsvarende bestemmelser, idet det efter den danske lov, jfr. paragraffens 2. stk., er afgørende, hvorvidt de pågældende kan siges at være ansat i offentlig eller privat tjeneste, hvilket ikke vil være tilfældet for værnepligtige og antagelig kun i begrænset omfang for officerer af reserven, afhængigt af hvor nær deres tilknytning til staten er, herunder hvor hyppige og langvarige indkaldelser de pågældende er undergivet. Den svenske og den finske lov stiller ikke krav om, at de pågældende skal være ansat, men omhandler generelt arbejdstagere i offentlig eller privat tjeneste - i annans tjänst.

Lovens § 4 omhandler den såkaldte etablisementsopfindelse, d. v. s. en opfindelse, der er blevet til ved samarbejde mellem flere inden for en virksomhed på en sådan måde, at det ikke er muligt at angive bestemte personer som opfindere. Bestemmelsen hører i og for sig systematisk ikke hjemme i en lov om arbejdstageres opfindelser, idet der netop her ikke vil kunne udpeges en eller flere arbejdstagere, som har gjort den pågældende opfindelse. Reglen har været drøftet i forbindelse med arbejdet med en revision af de nordiske patentlovgivninger, idet den rettelig hører hjemme i patentloven som afgørende for, hvem der i et sådant tilfælde kan sø-

ge patent på en opfindelse. I de udkast til nordiske patentlove, der er indeholdt i den i 1964 afgivne betænkning, nordisk udredningsserie 1963, nr. 6, er en sådan bestemmelse ikke optaget, og det danske lovudkast indeholder forslag om ophævelse af reglen i § 4 i vor lov om arbejdstageres opfindelser.

§ 6. Det er i de finske, norske og svenske udkast foreslået, at dep dér omhandlede meddelelse fra arbejdstageren om den gjorte opfindelse skal afgives skriftligt. I betragtning af at tidspunktet for den pågældende meddelelse danner udgangspunkt for beregningen af den frist, inden for hvilken arbejdsgiveren skal underrette arbejdstageren om, hvorvidt han ønsker at erhverve ret til opfindelsen, er det af betydning, at dette tidspunkt bliver klarlagt, og for at undgå eventuel strid med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt og på hvilket tidspunkt denne meddelelse har fundet sted, synes det praktisk at kræve, at meddelelsen finder sted i skriftlig form. Bestemmelsen er, som det fremgår af lovens § 2, ikke præceptiv, og hvis arbejdsgiveren og arbejdstageren har aftalt, at en mere formløs meddelelse skal være tilstrækkelig, gælder altså en sådan aftale.

§ 7. Også med hensyn til den meddelelse, der fra arbejdsgiveren skal finde sted til arbejdstageren, må det anses for praktisk og rigtigt at foreskrive skriftlig form, hvor ikke andet er aftalt, i særdeleshed også fordi det med de ændringer, der i overensstemmelse med foranstående foreslås i lovens § 5, vil være ønskeligt, at det overfor arbejdstageren klart præciseres, hvilken ret arbejdsgiveren gør krav på. Det foreslås derfor at optage et sådant krav i § 7, 1. stk.

I § 7, sidste stk., er det fastsat, at arbejdstageren, så snart han har givet meddelelse om opfindelsen til arbejdsgiveren, er berettiget til at søge patent på opfindelsen, men det er foreskrevet, at han i så fald forinden skal underrette arbejdsgiveren herom. En tilsvarende regel er optaget i det norske udkast, medens derimod det svenske og det finske udkast foreskriver, at meddelelse skal finde sted til arbejdsgiveren inden en uge efter, at patentansøgningen er indleveret. Der synes ikke i denne henseende at være nogen anledning til at foretage ændring i den danske lov, idet det må anses for rigtigt, at meddelelsen bliver givet, inden patentansøgningen indleveres, således at arbejdsgive-

ren i givet fald kan træffe bestemmelse om at overtage ret til opfindelsen, eller i hvert fald har mulighed for at gøre sin indflydelse gældende på patentansøgningens udformning. Bestemmelsen om arbejdstagerens ret til at søge patent på opfindelsen er efter den danske lov præceptiv, idet han ikke på forhånd kan give afkald på retten. En sådan regel er ikke foreskrevet i de 3 andre nordiske udkast. Der findes dog ikke at være anledning til at foretage ændringer på dette punkt.

§ 8. De foreslåede ændringer i lovens § 5 medfører redaktionelle ændringer i § 8, 1. og 2. stk., idet der, hvis disse ændringer gennemføres, vil kunne blive tale om, at arbejdsgiveren overtager ikke hele retten, men kun en licensret. Bestemmelserne svarer i det hele til de tilsvarende bestemmelser i de 3 andre nordiske udkast, hvorved dog bemærkes, at det finske udkast foreskriver, at at arbejdstageren har ret til erstatning, *såfremt* værdien af den ret, som arbejdsgiveren overtager, overstiger, hvad der under hensyn til arbejdstagerens løn og øvrige ansættelsesvilkår med rimelighed kunne forudsættes, medens den danske og den norske tekst giver arbejdstageren krav på erstatning, *med mindre* værdier af den overtagne ret ikke overstiger, hvad arbejdstageren under hensyn til sine arbejdsforhold med rimelighed vil kunne forudsættes at skulle præstere. Efter den danske og norske formulering er det således arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at opfindelsen ikke berettiger arbejdstageren til noget ekstra vederlag, og heri er der formentlig ingen anledning til at foretage ændring. Fra svensk side har man ment at kunne lade denne tilføjelse udgå, uden at der dog derved er tilsigtet nogen realitetsændring af den gældende svenske lov, der nærmest svarer til det finske udkast.

I § 8, 3. stk., er givet en regel om forældelse af erstatningskravet, hvorefter dette forældes på 5 år, fra det tidspunkt da arbejdsgiveren har tilkendegivet, at han ønsker at erhverve opfindelsen. Såfremt opfindelsen er søgt patenteret, vil man jo imidlertid kunne risikere, at den nævnte frist er udløbet, inden der er taget endelig stilling til spørgsmålet om opfindelsens patenterbarhed, der jo er en forudsætning for lovens anvendelse og dermed for det pågældende erstatningskrav. Det foreslås derfor, at der til den-

ne forældelsesregel føjes en bestemmelse om, at erstatningskravet dog altid vil kunne fremsættes inden udløbet af 1 år fra patentets meddelelse.

§ 9 har i de norske og svenske udkast (§8) fået en noget anden formulering end i den danske lov, idet forudsætningen for bestemmelsens anvendelse alene er, at udnyttelsen af opfindelsen falder inden for den tidligere arbejdsgivers virksomhedsområde, og at opfindelsen har forbindelse med arbejdstagerens tjeneste. Endvidere gælder bestemmelsen, selvom opfindelsen falder uden for arbejdsgiverens virksomhedsområde, hvis opfindelse er et resultat af en arbejdstageren, af arbejdsgiveren stillet opgave. En formulering efter disse retningslinier synes klarere at give udtryk for, hvad bestemmelsen tilsigter, og bestemmelsen er derfor af redaktionelle grunde foreslået ændret i overensstemmelse hermed.

Den svenske lov om arbejdstageres opfindelser indeholder i § 10 en bestemmelse om oprettelse af et særligt nævn, som arbejdsgivere eller arbejdstagere, eller, hvis der foreligger en retssag, vedkommende domstol kan rette henvendelse til i spørgsmål, der vedrører anvendelsen af loven. For nævnet foreligger en særlig instruktion af 29. december 1949. Nævnets virksomhed er alene af responderende karakter. Nævnet består af 1 formand og 6 medlemmer. Formanden og 1 medlem skal være jurister og erfarne i dommergerning, 1 medlem skal have indsigt og erfaring i patentretlige og dermed beslægtede spørgsmål, 2 medlemmer skal repræsentere arbejdsgiversiden og 2 arbejdstagersiden. Inden nævnet afgiver sin udtalelse, skal det, hvis det findes nødvendigt, give arbejdsgiveren og arbejdstageren adgang til skriftligt eller ved mundtlig forhandling at ytre sig for nævnet, og nævnet kan søge bistand hos andre sagkyndige.

Ordningen er opretholdt i det svenske udkast, og en lignende ordning foreslås i det finske udkast.

I det norske udkast indeholdes i §§ 11—13 regler om et særligt mæglingesnævn, som sædvanligt består af en formand og 2 medlemmer. Formanden skal have de for dommere foreskrevne egenskaber, og 1 medlem skal have indsigt i patentret og dermed forbundne spørgsmål, medens det tredje medlem, der udpeges for hver enkelt sag, skal have teknisk indsigt på det område, opfin-

delsen tilhører. Hvis en af parterne begærer det, eller hvis nævnet finder det nødvendigt, kan det udvides med 2 medlemmer, repræsenterende arbejdsgiver- og arbejdstagerside.

Nævnets opgave er at søge at få en mindelig ordning i stand, bl. a. ved fremsættelse af forslag til forlig. Mæglingen i nævnet foregår for lukkede døre, og nævnet kan fungere som voldgiftsret, hvis parterne er enige herom.

Også i Danmark har der i den seneste tid været tanker fremme om etablering af et særligt nævn, idet man har fremhævet de vanskeligheder, der for arbejdstageren består ved under en fortsat ansættelse at optræde som part i retssager mod sin arbejdsgiver. Man finder, at et nævn i mange tilfælde vil kunne bane vej for en forligsmæssig afgørelse uden den strid og offentlighed, som følger med en retssag, og uden at der i samme grad som ved en retssag bliver sat ondt blod mellem parterne.

En del af lovens bestemmelser, som fastsætter, hvilke rettigheder og pligter arbejdsgiveren og arbejdstageren har, har en skønmæssig karakter, og det må vel antages, at der af og til vil opstå uoverensstemmelser om lovens forståelse og anvendelse, som ikke kan klares ved direkte forhandlinger mellem parterne. Det synes klart, at en arbejdstager, som ønsker at fortsætte i sin stilling og have et godt forhold til sin arbejdsgiver, nødig vil

gå til søgsmål mod denne for at få sin ret. Det kunne da være nærliggende at søge oprettet et nævn, der i lighed med det i det norske udkast foreslåede for lukkede døre kunne forsøge at bringe parterne til enighed.

Den i sin tid nedsatte kommission, som i 1951 afgav den betænkning angående arbejdstageres opfindelser, som ligger til grund for den gældende lov, har, som det vil ses af betænkningen side 22, indgående drøftet dette spørgsmål, og man har under hensyn til, at de her omhandlede sager ikke i væsentlig grad adskiller sig fra andre retssager om tjenesteforhold, som behandles af de almindelige domstole, samt under hensyn til, at man bør være varsom med at oprette særdomstole, når dette ikke er absolut påkrævet, ikke ment at kunne fremsætte forslag om særlige regler vedrørende behandlingen af tvistigheder mellem arbejdstagere og arbejdsgivere på dette område.

Der er næppe i den siden lovens gennemførelse forløbne tid fremkommet sådanne nye momenter, som nu kan foranledige en anden stillingtagen, og der er derfor ikke i det foreliggende udkast til ændringer i loven optaget bestemmelser om nedsættelsen af et sådant særligt nævn.

Under henvisning til foranstående redegørelse forelægges følgende udkast til ændringer i loven om arbejdstageres opfindelser.

UDKAST TIL LOV OM ÆNDRINGER I LOV OM ARBEJDSTAGERES OPFINDELSER

§ 1.

I lov om arbejdstageres opfindelser nr. 142 af 29. april 1955, jfr. lov nr. 336 af 19. december 1959 og lov nr. 41 af 14. februar 1964, foretages følgende ændringer:

1) § 5 affattes således:

»Har en arbejdstager gjort en opfindelse, som han må anses at være nået til ved udførelsen af de arbejdsopgaver, der påhviler ham, eller væsentligt ved udnyttelsen af erfaringer gjort i arbejdsgiverens virksomhed, er arbejdsgiveren, såfremt udnyttelsen af opfindelsen falder inden for hans virksomheds arbejdsområde, berettiget **til** at kræve retten til opfindelsen helt eller delvis overdraget til sig. Samme ret har arbejdsgiveren, selvom udnyttelsen af opfindelsen ikke falder inden for virksomhedens arbejdsområde, hvis arbejdstagerens opfindelse er et resultat af en ham af virksomheden stillet nærmere angivet opgave.

Er opfindelsen blevet til i anden forbindelse med arbejdstagerens tjeneste end i 1. stk. anført, kan arbejdsgiveren kræve at få adgang til at udnytte opfindelsen i sin virksomhed, hvis udnyttelsen falder inden for virksomhedens arbejdsområde. Ønsker arbejdsgiveren at overtage en videre ret til opfindelsen, har han i et tidsrum af 4 måneder efter modtagelsen af den i § 6 nævnte underretning fortrinsret til at indgå aftale med arbejdstageren herom.

Er opfindelsen blevet til uden forbindelse med arbejdstagerens tjeneste, har arbejdsgiveren i samme tidsrum som i 2. stk., sidste pkt., nævnt fortrinsret til at indgå aftale med arbejdstageren om hel eller delvis overtagelse af retten, dersom udnyttelsen af opfindelsen falder inden for virksomhedens arbejdsområde.«

2) I § 6 indføres efter ordene »uden ugrundet ophold« ordet »skriftligt«.

3) § 7, 1. stk., affattes således:

»Ønsker en arbejdsgiver at erhverve ret til en opfindelse i henhold til § 5, 1. stk. eller 2. stk., 1. pkt., skal han skriftligt un-

derrette arbejdstageren herom inden 4 måneder efter at have modtaget den i § 6 nævnte meddelelse.«

4) § 8, 1. og 2. stk. affattes således:

»Erhverver arbejdsgiveren i henhold til § 5 eller på andet grundlag ret til en arbejdstageren gjort opfindelse, er arbejdstageren, selvom andet måtte være aftalt, berettiget til rimelig godtgørelse, medmindre værdien af den ret, arbejdsgiveren har overtaget, ikke overstiger, hvad arbejdstageren under hensyn til sine arbejdsforhold i det hele med rimelighed kan forudsættes at skulle præstere.

Ved fastsættelsen af godtgørelsen skal hensyn særligt tages til opfindelsens værdi og dens betydning for virksomheden, til omfanget af den ret, arbejdsgiveren har overtaget, til arbejdstagerens ansættelsesvilkår samt til den betydning, arbejdstagerens tjeneste har haft for opfindelsen.«

5) **Til** § 8, 3. stk., føjes: »Er der søgt patent på opfindelsen, kan krav på fastsættelse af godtgørelse dog altid rejses indtil 1 år efter, at patentansøgningen er endelig afgjort«.

6) § 9 affattes således:

»Søges der inden 6 måneder, efter at en arbejdstager er fratrådt sin tjeneste, patent på en af ham gjort opfindelse, antages opfindelsen, hvis dens udnyttelse falder inden for den tidligere arbejdsgivers virksomhedsområde, og opfindelsen har forbindelse med arbejdstagerens tjeneste, som gjort medens tjenesten varede, medmindre det kan sandsynliggøres, at opfindelsen er blevet til efter tjenestens ophør. Det samme gælder, hvis opfindelsen er et resultat af en arbejdstageren af den tidligere arbejdsgiver stillet nærmere angivet opgave, selvom opfindelsen ikke falder inden for arbejdsgiverens virksomhedsområde.«

7) § 14 ophæves.

2.

Denne lov træder i kraft den . . .

LOV OM ARBEJDSTAGERES OPFINDELSER

af 29. april 1955

§ 1.

Ordet »opfindelser« omfatter i denne lov kun opfindelser, der kan patenteres her i riget.

Ordet »arbejdstager« omfatter enhver, der er ansat i offentlig eller privat tjeneste.

Lærere og andet videnskabeligt personale ved universiteter og andre højere læreanstalter anses ikke i denne deres egenskab som arbejdstagere og har den fulde ret til de af dem gjorte opfindelser, medmindre andet måtte være bestemt ved anden lov eller følge af aftale.

Denne lovs bestemmelser kommer, forsåvidt de ikke udtrykkeligt er erklæret for ufravigelige, kun til anvendelse, hvis ikke andet er eller må anses aftalt.

§ 3.

I det omfang, ikke andet følger af denne eller anden lov, har en arbejdstager retten til de af ham gjorte opfindelser.

§ 4.

Er en opfindelse blevet til ved samarbejde mellem flere indenfor en virksomhed på en sådan måde at det ikke er muligt at angive bestemte personer som opfindere, anses virksomheden som opfinder.

Søger en virksomhed patent på en sådan opfindelse, skal ansøgningen være ledsaget af en af virksomhedens ledelse på tro og love afgiven erklæring om, at virksomheden må anses som opfinder. Ledelsen er forpligtet til på forespørgsel at meddele dette til de arbejdstagere, som indenfor virksomheden har deltaget i det arbejde, der har ført til opfindelsen.

§ 5.

Har en arbejdstager gjort en opfindelse, som han må anses at være nået til gennem sin tjeneste, er arbejdsgiveren, såfremt udnyttelsen af opfindelsen falder indenfor hans virksomheds arbejdsområde, berettiget til at kræve retten til opfindelsen overdraget til sig for et eller flere lande. Samme ret har arbejdsgiveren, selvom udnyttelsen af opfindelsen ikke falder indenfor virksomhedens arbejdsområde, hvis arbejdstagerens opfindelse angår en ham af virksomheden stillet, nærmere angiven opgave.

En arbejdstager, der har gjort en opfindelse, som omfattes af bestemmelserne i § 5, er pligtig til uden ugrundet ophold at underrette arbejdsgiveren herom under angivelse af sådanne oplysninger om opfindelsen, at arbejdsgiveren sættes i stand til at bedømme opfindelsens betydning.

§ 7.

Ønsker en arbejdsgiver at erhverve retten til en opfindelse i henhold til § 5, skal han underrette arbejdstageren herom inden 4 måneder efter at have modtaget den i § 6 nævnte meddelelse.

Inden udløbet af denne frist må arbejdstageren ikke uden arbejdsgiverens skriftlige samtykke disponere over opfindelsen eller åbenbare den for andre på en sådan måde, at den kan offentliggøres eller udnyttes for andres regning. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren skriftligt har erklæret at være uden interesse i opfindelsen.

Selvom den nævnte frist ikke er udløbet, kan arbejdstageren, såsnart han har givet så-

dan meddelelse som i § 6 omhandlet, søge patent på opfindelsen, men han skal i så fald forinden underrette arbejdsgiveren herom. Arbejdstageren kan ikke på forhånd give afkald på denne ret.

o.

Erhverver arbejdsgiveren i henhold til § 5 eller på andet grundlag retten til en af arbejdstageren gjort opfindelse, er arbejdstageren, selvom andet måtte være aftalt, berettiget til rimelig godtgørelse, medmindre værdien af opfindelsen ikke overstiger, hvad arbejdstageren under hensyn til sine arbejdsforhold i det hele med rimelighed kan forudsættes at skulle præstere.

Ved fastsættelsen af godtgørelsen skal hensyn særligt tages til opfindelsens værdi og dens betydning for virksomheden, til arbejdstagerens ansættelsesvilkår samt til den betydning, arbejdstagerens tjeneste har haft for opfindelsen.

Kravet på fastsættelse af godtgørelse forældes på 5 år i overensstemmelse med lov nr. 274 af 22. december 1908, idet forældelsesfristen regnes fra det tidspunkt, da arbejdsgiveren har tilkendegivet, at han ønsker at erhverve opfindelsen.

Selvom andet måtte være aftalt, kan bestemmelser eller aftaler vedrørende godtgørelse på forlangende af en af parterne senere ændres, når de forhold, der har været bestemmende, har forandret sig væsentligt, eller andre særlige omstændigheder taler derfor. Der skal dog aldrig i medfør af foranstående bestemmelse finde tilbagegivelse sted af ydelser, som arbejdstageren har modtaget på grundlag af tidligere fastsættelse af godtgørelsen.

§9

Søges der inden 6 måneder, efter at en arbejdstager er fratrukt sin tjeneste, patent på

en af ham gjort opfindelse, som, hvis den var blevet til, medens tjenesten varede, ville have været omfattet af bestemmelserne i § 5, antages opfindelsen gjort, medens tjenesten varede, medmindre det kan sandsynliggøres, at opfindelsen er blevet til efter tjenestens ophør.

§ 10.

En overenskomst mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, gående ud på at begrænse arbejdstagerens ret til at disponere over opfindelser, der gøres senere end et år, efter at tjenesteforholdet er ophørt, er ugyldig.

§ 11-

Vilkår, der indeholdes i en aftale mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager om retten til arbejdstagerens opfindelser, kan helt eller delvis tilsidesættes, hvis det ville stride mod god skik eller føre til åbenbart ubillige resultater at anvende dem.

§ 12.

Den, der som følge af bestemmelserne i denne lov kommer til kundskab om en opfindelse, må ikke uhjemlet udnytte, hvad han på denne måde har erfaret, eller upåkrævet åbenbare noget herom.

Forsætlig overtrædelse af denne bestemmelse eller af bestemmelsen i § 7, stk. 2, straffes med bøder eller hæfte. Bøder tilfalder statskassen.

Påtale sker på begæring af den forurettede.

§ 13.

§ 3, stk. 3, i lov om patenter, jfr. lovbeholdning nr. 192 af 1. september 1936, ophæves.

§ 14.

Denne lov forelægges folketinget til revision i folketingsåret 1959-60.

NORSK UDKAST

TIL LOV OM ARBEIDSTAKERES OPPFINNELSER

§ 1.

Denne lov gjelder her i riket patenterbare oppfinnelser som gjøres av arbeidstakere ansatt i offentlig eller privat tjeneste.

Professorer og annet vitenskapelig personale ved universitet, høyskole og andre vitenskapelige læresteder skal ikke i denne egenskap anses som arbeidstakere etter denne lov.

Med de begrensninger som følger av bestemmelsene i § 7, første ledd, § 8, annet ledd og § 9, kommer loven bare til anvendelse når annet ikke er eller må anses avtalt.

Arbeidstakere har samme rett til sine oppfinnelser som andre oppfinnere om ikke annet følger av bestemmelsene i denne lov.

§ 4.

Har en arbeidstaker gjort en oppfinnelse som han må anses å være nådd fram til ved utførelsen av de arbeidsoppgaver som påligger ham eller vesentlig ved utnyttelse av erfaringer gjort i arbeidsgiverens bedrift, kan arbeidsgiveren kreve retten til oppfinnelsen helt eller delvis overført til seg dersom utnyttelsen av oppfinnelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde. Er oppfinnelsen et resultat av en nærmere angitt oppgave som arbeidsgiveren har stilt arbeidstakeren, kan overføring kreves selv om utnyttelsen av oppfinnelsen faller utenfor bedriftens virksomhetsområde.

Er oppfinnelsen blitt til i annet samband med tjenesten enn nevnt i første ledd, kan arbeidsgiveren kreve å få utnytte den i sin virksomhet dersom utnyttelsen faller innen-

for bedriftens virksomhetsområde. Ønsker arbeidsgiveren å overta en mer omfattende rett til en slik oppfinnelse, har han i et tidsrom av 4 måneder etter mottakelsen av meldingen om oppfinnelsen etter § 5 fortrinnsrett til å inngå avtale med arbeidstakeren om dette.

Er oppfinnelsen blitt til uten samband med tjenesten, har arbeidsgiveren i samme tidsrom som nevnt i foregående ledds siste punktum fortrinnsrett til helt eller delvis å overta retten til den dersom utnyttelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde.

§ 5.

Arbeidstaker som gjør en oppfinnelse som omfattes av bestemmelsene i § 4, skal uten unødig opphold gi arbeidsgiveren skriftlig melding om dette med opplysning om hva oppfinnelsen består i.

§ 6.

Arbeidsgiver som vil erverve rett til en oppfinnelse i medhold av § 4, første ledd eller annet ledd, første punktum, må underrette arbeidstakeren skriftlig om dette innen 4 måneder etter mottakelsen av meldingen etter § 5.

Før 4 måneder er gått fra det tidspunkt da arbeidsgiveren mottar melding etter § 5, må arbeidstakeren ikke uten skriftlig samtykke fra arbeidsgiveren forføye over en oppfinnelse som faller inn under § 4 eller foreta handlinger som forringer mulighetene for patentering eller muliggjør utnyttelse for annens regning. Arbeidstakeren kan dog, når han har gitt den i § 5 omtalte melding, søke patent på oppfinnelsen her i riket så

lenge denne rett ikke er overført til arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren skal varsles skriftlig for søknaden inngis.

Ervener en arbeidsgiver i medhold av § 4 eller på annet grunnlag, rett til en oppfinnelse som en arbeidstaker har gjort, har denne, selv om annet måtte være avtalt før oppfinnelsen ble til, krav på rimelig godtgjøring med mindre verdien av den rett arbeidsgiveren har overtatt ikke overstiger hva arbeidstakeren med rimelighet må kunne forutsettes å skulle yte til gjengjeld for den lønn og mulige andre goder som han oppbærer i tjenesten.

Ved fastsettelse av godtgjøringen skal det særlig tas hensyn til oppfinnelsens verdi, omfanget av den rett arbeidsgiveren har overtatt, arbeidstakerens ansettelsesvilkår og den betydning ansetteisen for øvrig kan ha hatt for oppfinnelsens tilkomst.

Søksmål om godtgjøring må være reist innen 5 år fra det tidspunkt: da arbeidsgiveren har ervervet rett til oppfinnelsen. Er det søkt patent på oppfinnelsen, kan søksmålet dog alltid reises innen 1 år etter at patentsøknaden er endelig avgjort.

§ 8.

Søkes innen 6 måneder etter at arbeidstakeren har fratrudd sin tjeneste patent på en oppfinnelse som er gjort av ham, skal den, såfremt utnyttelsen faller innenfor virksomhetsområdet for den tidligere arbeidsgivers bedrift og oppfinnelsen har samband med tjenesten, anses som gjort mens tjenesten varte med mindre arbeidstakeren kan sannsynliggjøre noe annet. Er oppfinnelsen resultatet av en nærmere angitt oppgave som arbeidsgiveren har stilt arbeidstakeren, gjelder dette også om oppfinnelsen faller utenfor arbeidsgiverens virksomhetsområde.

Avtale mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker om å begrense arbeidstakerens rett til å forfølge over oppfinnelser som gjøres, senere enn 1 år etter tjenestens opphør, er ugyldig.

§ 9-

Fastsatt godtgjøring etter § 7 kan på begjæring av hver av partene endres, selv om annet måtte være avtalt, når de forhold som har vært bestemmende har endret seg vesentlig. Det skal dog ikke i medhold av den-

ne bestemmelse kunne kreves tilbakelevering av ytelser som arbeidstakeren har mottatt på grunnlag av tidligere fastsettelse av godtgjøring.

Vilkår i avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om retten til arbeidstakerens oppfinnelser kan settes helt eller delvis til side, når det ville være urimelig å gjøre vilkåret gjeldende.

§ 10.

Den som på urettmessig måte forsettlig utnytter eller åpenbarer opplysning som han som følge av denne lovs bestemmelser får vedrørende andres oppfinnelser, straffes med bøter eller fengsel inntil 3 måneder.

På samme måte straffes den som forsettlig overtrer bestemmelsen i § 6, annet ledd, første punktum.

Offentlig påtale finner sted bare etter fornærmedes begjæring.

§ 11-

Tvist om anvendelsen av bestemmelsene i §§ 1-9 kan hver av partene bringe inn for en meklingsnemnd.

Nemnda skal bestå av en formann og to medlemmer. Om disses ugildhet gjelder samme regler som for dommere. Formannen, som skal ha de for embetsdommere i sin alminnelighet foreskrevne egenskaper, og det ene medlem, som skal ha innsikt og erfaring i patentrettslige og dermed forbundne spørsmål, samt varamenn for disse, oppnevnes av Kongen for fem år. Det annet medlem, som skal ha teknisk innsikt på det område oppfinnelsen tilhører, oppnevnes for hver sak av vedkommende departement.

Hvis noen av partene begjærer det eller nemnda finner det nødvendig, kan den utvides med to medlemmer, som skal representere henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Disse oppnevnes for den enkelte sak av vedkommende departement. Oppnevningen skjer etter samråd med vedkommande arbeidsgiver- og arbeidstaker-organisasjon som partene måtte være medlemmer av.

§ 12.

Nemnda skal søke å få i stand en minnelig ordning mellom partene, bl. a. ved fremsettelse av forslag til forlik.

Mekling i nemnda foregår for lukkede dører. Nærmere regler for nemndas virksomhet gis av Kongen.

Nemnda fungerer som voldgiftsrett hvis partene er enige om det.

Utgiftene til nemndas virksomhet dekkes av det offentlige.

§ 13.

Er en sak innbrakt til mekling i nemnda, trer denne mekling ved søksmål i stedet for mekling i forliksrådet.

Når nemnda har henvist saken til retten,

kommer bestemmelsene i rettergangslovens § 299 tilsvarende til anvendelse.

§ 14.

Denne lov trer i kraft . . .

Loven kommer ikke til anvendelse på oppfinneiser som er gjort før den er trådt i kraft,

§ 8, første ledd, gjelder ikke overfor den som slutter i tjenesten innen 6 måneder etter at loven er trådt i kraft.

SVENSK FORSLAG

TIL

LAG OM RÄTTEN TILL ARBETSTAGARES UPPFINNINGAR

Denna lag avser här i riket patenterbara uppfinningar av arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Lärare och vetenskaplig personal vid universitet, högskolor eller andra inrättningar som tillhöra undervisningsväsendet skola icke i denna egenskap anses såsom arbetstagare enligt denna lag, dock att lagen äger tillämpning å sådana lärare vid krigsmaktens skolor och undervisningsanstalter som äro officerare eller underofficerare på aktiv stat.

Ej heller skola anställnings- eller beställningshavare i krigsmaktens reserver eller i väg- och vattenbyggnadskåren eller på övergångs-, disponibilitets- eller reservstat vid krigsmakten eller värnpliktiga i denna egenskap anses såsom arbetstagare enligt denna lag.

Vad i denna lag stadgas skall lända till efterrättelse, såvitt ej annat är uttryckligen överenskommet eller må anses fremgå av anställningsförhållandet eller av eljest föreliggande omständigheter. Att i vissa fall villkor som upptagits i avtal rörande rätten till arbetstagares uppfinning är utan verkan eller må jämkas, därom stadgas i 7 § första stycket, 8 § andra stycket och 10 §.

o g.

Arbetstagare har till sina uppfinningar samma rätt som andra uppfinnare, om ej annat följer av vad i denna lag sägs.

4 §.

Har en uppfinning tillkommit såsom resultat av arbetstagarens verksamhet för att fullgöra honom åvilande arbetsuppgifter eller väsentligen genom utnyttjande av erfarenhe-

ter i arbetsgivarens rörelse, äger arbetsgivaren, om uppfinningens utnyttjande faller inom hans verksamhetsområde, helt eller delvis inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å uppfinningen. Utgör uppfinningen resultat av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift, äger arbetsgivaren sådan rätt, även om uppfinningens utnyttjande faller utom hans verksamhetsområde.

Är fråga om uppfinning vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit i annat samband med anställningen än i första stycket sägs, äger arbetsgivaren förvärva rätt att utan hinder från arbetstagaren utöva uppfinningen i sin verksamhet. Önskar arbetsgivaren i fråga om sådan uppfinning förvärva en mera omfattande rätt än nu sagts, har han företräde framför annan att överenskomma med arbetstagaren därom.

Beträffande uppfinning vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit utan samband med anställningen äger arbetsgivaren företräde framför annan att genom överenskommelse med arbetstagaren förvärva önskad rätt till uppfinningen.

5§.

Gör arbetstagaren en uppfinning, som omfattas av bestämmelserna i 4 §, skall han utan dröjsmål lämna arbetsgivaren skriftlig underrättelse därom med angivande av uppfinningens innebörd.

Vill arbetsgivare enligt 4 § första stycket eller andra stycket första punkten förvärva rätt till en uppfinning, skall det ske genom

skriftligt meddelande till arbetstagaren senast inom fyra månader från det arbetsgivaren enligt 5 § mottog underrättelse om uppfinningen. Arbetsgivaren äger ej heller under längre tid än nu sagts sådan företrädesrätt som avses i 4 §.

Innan tidsfristen gått till ända eller arbetsgivaren dessförinnan skriftligen förklarar sig icke önska förvärva någon rätt till uppfinningen, äger arbetstagaren ej utan arbetsgivarens skriftliga samtycke förfoga över uppfinningen eller yppa något angående densamma under sådana omständigheter att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kan befaras. Arbetstagaren må dock, sedan underrättelse skett enligt 5 §, söka patent å uppfinningen här i riket; och åligger det honom i sådant fall att skriftligen underrätta arbetsgivaren om ansöknin- gen inom en vecka från det den ingavs till patentmyndigheten.

7 e

Inträder arbetsgivare, enligt denna lag eller eljest, helt eller delvis såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å en av denne gjord uppfinning, skall arbetstagaren vara berättigad till skälig ersättning; och skall vad nu sagts gälla ändå att annat må hava avtalats före uppfinningens tillkomst.

Vid ersättningens bestämmande skall särskilt hänsyn tagas till uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit ävensom till arbetstagarens anställningsvillkor och den betydelse i övrigt anställningen må hava haft för tillkomsten av uppfinningen.

8 g.

Sökes inom sex månader efter det arbetstaga- re slutat anställning som avses i denna lag patent å uppfinning, som gjorts av honom och vars utnyttjande faller inom den förutva- rande arbetsgivarens verksamhetsområde, och äger uppfinningen samband med an- ställningen, skall så anses som om uppfin- ningen gjorts under anställningen. Utgör uppfinningen resultat av en i tjänsten före- lagd, närmare angiven uppgift, vare lag samma, även om uppfinningens utnyttjande faller utom arbetsgivarens verksamhetsområde. Vad ovan stadgats skall dock icke gälla om uppfinnaren förmår göra sannolikt att

uppfinningen tillkommit efter det anställ- ningen upphörde.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstaga- re, innefattande inskränkning i den senares rätt att förfoga över uppfinning som göres mer än ett år efter det anställnin- gen upphört, skall vara utan verkan.

9 §.

Den som till följd av bestämmelserna i den- na lag vinner kännedom om uppfinning må ej utnyttja vad han sålunda erfarit eller i oträngt mål yppa något därom.

10 §.

Utan hinder av vad genom dom eller avtal blivit bestämt om ersättning enligt 7 § äger rätten annorlunda förordna därom, såframt väsentligen ändrade förhållanden påkalla det; dock må skyldighet att återbetala redan erlagt belopp ej åläggas.

År tillämpning av villkor, som upptagits i avtal rörande rätten till arbetstaga- res upp- finning, uppenbarligen stridande mot god sed eller eljest otillbörlig, må ock sådant vill- kor jämkas eller lämnas utan avseende.

I fråga, som avser tillämpning av denna lag, äger arbetsgivaren eller arbetstaga- ren och, därest tvisten härom hänskjutes till domstol, jämväl denna inhämta utlåtande från en särskild nämnd. Denna skall bestå av ord- förande och sex ledamöter.

Ordföranden och två ledamöter förordnas av Konungen för viss tid bland personer som icke kunna anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordföranden och en av ledamöterna, vilken förordnas att vara viceordförande, skola vara lagkunniga och i domarvärv erfarna. Den andre ledamoten skall äga särskild insikt och erfarenhet i pa- tenträttsliga och därmed förbundna frågor.

Övriga ledamöter, vilka skola vara i ar- betsförhållanden erfarna och kunniga, för- ordnas av Konungen för två år i sänder, två såsom representanter för arbetsgivar- sidan och två för arbetstagar- sidan.

För varje ledamot i nämnden förordnar Konungen en ersättare som uppfyller de för ledamoten stadgade behörighetsvillkoren.

Kostnaderna för nämndens verksamhet

bestridas av allmänna medel. Närmare föreskrifter angående verksamheten meddelas av Konungen.

*

Denna lag träder i kraft den . . . , då lagen den 18 juni 1949 (nr 345) om rätten till arbetstagares uppfinningar upphör att gälla.

Har uppfinningen tillkommit innan nya lagen trätt i kraft, skall äldre lag fortfarande äga tillämpning. Med avseende å den som inom sex månader efter nya lagens ikraftträdande slutar anställning som avses i lagen skall vad i 7 § lagen den 18 juni 1949 äga tillämpning, ändå att uppfinningen tillkommit efter nya lagens ikraftträdande.

FINSK PRÆLIMINÆRT FORSLAG

TIL

LAG OM ARBETSTAGARES UPPFINNINGAR

Denna lag avser här i riket patenterbara uppfinningar av person i annans tjänst.

Vad i denna lag stadgas, äger motsvarande tillämpning i fråga om offentligträttsligt tjänsteförhållande.

Lärare vid universitet, högskolor eller motsvarande inrättningar skola icke i denna egenskap anses såsom arbetstagare enligt denna lag. Lagen äger dock tillämpning å sådana lärare vid militära undervisningsanstalter, som äro innehavare av tjänst eller befattning inom försvarsväsendet.

Ej heller skola personer, som med stöd av värnpliktslagen inkallats i försvarsmaktens tjänst, i denna egenskap anses såsom arbetstagare enligt denna lag.

Med de begränsningar, som följa av bestämmelserna i 7 § 1 mom., 8 § 2 mom. och 9 §, skall denna lag lända till efterrättelse, för så vitt ej annat är eller må anses vara avtalat.

3 §.

Arbetstagare har till sina uppfinningar samma rätt som andra uppfinnare, där ej annat följer av bestämmelserna i denna lag.

4 §.

Har en uppfinning tillkommit såsom resultat av arbetstagarens verksamhet för att fullgöra honom åvilande arbetsuppgifter eller väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter i arbetsgivarens rörelse, äger arbetsgivaren, om uppfinningens utnyttjande faller inom hans verksamhetsområde, helt eller delvis förvärva rätten till uppfinningen. Utgör uppfinningen resultat av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift, äger arbets-

givaren sådan rätt, även om uppfinningens utnyttjande faller utom hans verksamhetsområde.

Är fråga om uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, men som tillkommit i annat samband med anställningen än i 1 mom. sägs, äger arbetsgivaren förvärva rätt att utöva uppfinningen i sin verksamhet. Önskar arbetsgivaren i fråga om sådan uppfinning förvärva en mera omfattande rätt, har han under fyra månader från det han enligt 5 § mottog underrättelse om uppfinningen företräde framför annan att överenskomma med arbetstagaren därom.

Beträffande uppfinning vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, men som tillkommit utan samband med anställningen, äger arbetsgivaren under den i 2 mom. angivna tiden företräde framför annan att genom överenskommelse med arbetstagaren förvärva önskad rätt till uppfinningen.

5 g.

Gör arbetstagare uppfinning som avses i 4 §, skall han utan dröjsmål skriftligen underrätta arbetsgivaren därom med angivande av uppfinningens innebörd.

6 §.

Arbetsgivare, som vill förvärva honom enligt 4 § 1 mom. eller 2 mom. första punkten tillkommande rätt till en uppfinning, skall skriftligen meddela arbetstagaren senast inom fyra månader från det arbetsgivaren mottog i 5 § avsedd underrättelse, att han övertager viss rätt till uppfinningen.

Innan fyra månader förflutit från det meddelande enligt 5 § mottagits eller arbetsgivaren därförinnan förklarar sig icke

önska någon **rätt** till uppfinningen, äger arbetstagaren ej utan arbetsgivarens skriftliga samtycke förfoga över uppfinning som avses i 4 § eller yppa något angående densamma under sådana omständigheter, att uppfinningens offentliggörande eller utnyttjande **för** annans räkning kan befaras. Arbetstagaren må dock, sedan underrättelse skett enligt 5 §, söka patent å uppfinningen här i riket. Det åligger honom i sådant fall att skriftligen underrätta arbetsgivaren om ansökningsinom en vecka från det den ingavs till patentmyndigheten.

Förvärvar arbetsgivare enligt 4 § eller på annan grund rätt till av arbetstagare gjord uppfinning, är arbetstagaren, ändå att annat må have avtalats före uppfinningens tillkomst, berättigad till skälig ersättning, för så vitt värdet av den rätt arbetsgivaren förvärvat överstiger vad som skäligen må anses utgöra motprestation för den lön och möjliga andra av anställningen härflytande förmåner, som tillkommer arbetstagaren.

Vid ersättningens bestämmande skall särskild hänsyn tagas till uppfinningens värde och till omfattningen av den rätt arbetsgivaren förvärvat samt till arbetstagarens anställningsvillkor ävensom den betydelse anställningen må hava haft för uppfinningens tillkomst.

Har talan om utfående av ersättning icke väckts inom fem år från det arbetsgivaren meddelat, att han övertager rätt till uppfinningen, vare rätten till talan förverkad. Har patent å uppfinningen sökts, kan talan dock alltid väckas inom ett år från det patent blivit beviljat.

8 §.

Söker inom sex månader efter anställningens upphörande patent å sådan uppfinning, som skulle falla under bestämmelserna i 4 §, därest den tillkommit medan anställningen varade, skall uppfinningen anses hava blivit gjord i samband med anställningen, för så vitt uppfinnaren icke gör sannolikt, att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, som inskränker den sistnämndes rätt att förfoga över uppfinning, som göres mer än ett år efter anställningens upphörande, är ogiltig.

9 §.

Utän hinder av vad som genom dom eller i avtal blivit bestämt om ersättning enligt 7 §, må rätten därom annorlunda förordna, när väsentligen ändrade förhållanden påkalla det. Arbetstagare må dock icke förpliktas att återbära redan erlagd ersättning.

Hava arbetsgivare och arbetstagare avtalat om rätt, som grundar sig på en av den senare gjord uppfinning, och tillämpningen av villkor, som indgår i avtalet uppenbarligen är stridande mot god sed eller eljest otilbörlig, må ock sådant villkor jämkas eller lämnas utan avseende.

10 §.

Den som till följd av bestämmelserna i denna lag vinner kännedom om uppfinning, må ej utnyttja vad han sålunda erfarit eller i oträngt mål yppa något därom.

11 §.

Genom denna lag inrättas en uppfinningsnämnd bestående av ordförande och sex ledamöter.

Arbetsgivare eller arbetstagare äger i fråga, som avser tillämpningen av bestämmelserna i 1-9 §§, och, därest tvisten härom hänskjuts till rättens avgörande, jämväl denna inhämta utlåtande från nämnden.

Ordföranden och två ledamöter utnämnas av republikens president för viss tid bland personer, som icke kunna anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordföranden och den ena av dessa ledamöter, vilken tillika tjänstgör såsom viceordförande, skola vara lagfärne och förtrogna med domarvärv. Den andra ledamoten skall äga särskild insikt i och erfarenhet av frågor på patentväsendets område.

Övriga ledamöter, vilka böra vara förtrogna med arbetsförhållanden, utnämnas av republikens president för två år i sänder, två såsom företrädare för arbetsgivar- och två för arbetstagersidan.

För varje ledamot i nämnden utnämner republikens president en suppleant, som uppfyller de för ledamoten stadgade behörighetsvillkoren.

Kostnaderna för nämndens verksamhet bestridas av allmänna medel. Närmare föreskrifter angående nämnden och dess verksamhet meddelas av statsrådet.

12 §.

Tvistemål angående arbetsgivare eller arbetstagare tillkommande rätt enligt denna lag handlägges av rådstuvurätten i Helsingfors; och skall patentlagens bestämmelser angående rättegången i patentmål i lämpliga delar lända till efterrättelse.

13 §.

Denna lag triider i kraft den . . . Därigenom upphäves 23-24 och 26-28 §§ i lagen den 7 maj 1943 om patent,

Denna lag äger icke tillämpning å uppfinningar, som tillkommit före den . . .

