

# BETÆNKNING

ANGÅENDE

# ARBEJDSTAGERES OPFINDELSER

AFGIVET AF

DEN AF HANDELSMINISTERIET UNDER 10. FEBRUAR 1950  
NEDSATTE KOMMISSION

J. H. SCHULTZ A/S  
UNIVERSITETS-BOGTRYKKERI  
KØBENHAVN  
1951

Handelsministeriets  
bibliotek



I betænkning afgivet den 19. november 1947 af det af arbejds- og socialministeriet den 16. april 1946 nedsatte udvalg om revision af funktionærloven indeholdes der en redegørelse for visse problemer i forbindelse med opfindelser, der gøres af funktionærer. Udvalget slutter sin redegørelse med at udtale, at „udvalget finder, at spørgsmålet om retsstillingen vedrørende funktionæropfindelser i lighed med forholdene i udlandet bør tages op til løsning af lovgivningsmagten. Når udvalget ikke mener at burde stille forslag i så henseende, skyldes det, dels at spørgsmålet om funktionæropfindelser naturligt løses i forbindelse med patentlovgivningen, dels at udvalget efter sin sammensætning ikke mener at kunne give det fornødne alsidige bidrag til spørgsmålets løsning”.

Under 8. juli 1949 modtog handelsministeriet fra „Foreningen til Beskyttelse af videnskabeligt Arbejde” en skrivelse, hvori det henstilles, at der nedsættes et udvalg til forberedelse af en lovgivning angående ansattes opfindelser, opdagelser og diskretionspligt m. v.

På foranledning heraf nedsatte handelsministeriet ved skrivelse af 10. februar 1950 en kommission med den opgave at overveje og eventuelt gøre indstilling om gennemførelse af en lovgivning angående funktionærers og arbejderes ret til de af dem gjorte opfindelser og opdagelser samt om sådanne ansattes diskretionspligt. Til formand for kommissionen udnævntes afdelingschef *P. Villadsen*, handelsministeriet, og til medlemmer af kommissionen udnævntes følgende:

Højesteretssagfører *Niels Alkil*, udpeget af Foreningen til Beskyttelse af videnskabeligt Arbejde,

Professor ved den polytekniske læreanstalt, Danmarks tekniske højskole, dr. techn.

*A. H. M. Andreasen*, udpeget af undervisningsministeriet,

Civilingeniør *A. Borch-Madsen*, udpeget af Centralforeningen for danske Funktionærorganisationer,

Kontorchef i arbejds- og socialministeriet *H. Borreschmidt*,

Landstingsmand *O. Bouet*, udpeget af Fællesrepræsentationen for danske tekniske Funktionærforeninger,

Direktør *H. Carstensen*, udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening,

Administrationschef *Ove Guldberg*, udpeget af Dansk Ingeniørforening,

Kommitteret *Erik Hansen*, udpeget af Håndværksrådet,

Direktør *Ivar Hansen*, udpeget af Industriraadet,

Ingeniør *K. B. Johnsen*, udpeget af Ingeniør-Sammenslutningen,

Sekretær *Kai Lindberg*, udpeget af De samvirkende Fagforbund,

Professor ved Aarhus universitet, dr. jur. *Torben Lund*, udpeget af undervisningsministeriet,

Landsretssagfører *Julius Møller*, udpeget af Dansk Forening for industriel Retsbeskyttelse og De Danske Patentagenter Forening,

Direktøren for patent- og varemærkevæsenet *F. Neergaard-Petersen*,  
Afdelingsformand *Julius Nielsen*, udpeget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.  
Kontorchef i handelsministeriet *Axel Roelsen*.

Ingeniør *K. B. Johnsen* er under 21. marts 1950 afløst af kontorchef *Eli Larsen*,  
og civilingeniør *A. Borch-Madsen* er under 14. december 1950 afløst af inspektør *Martin Jørgensen*.

Ekspeditionssekretær *K. Stage*, handelsministeriet, og ekspeditionssekretær fru  
*D. Simonsen*, direktoratet for patent- og varemærkevæsenet, har fungeret som kommis-  
sionens sekretærer.

Som resultatet af sit arbejde afgiver kommissionen nedenstående betænkning:

## I.

### **Kort redegørelse for gældende dansk ret angående arbejdstageres ret til de af dem gjorte opfindelser.**

Dansk rets almindelige regler fører til, at retten til at udnytte en opfindelse, teknisk og økonomisk, tilkommer opfinderen, såfremt der ikke i det enkelte tilfælde findes holdepunkter for andet. Dette har fundet udtryk i bestemmelsen i patentlovens § 3, 1. stk., hvorefter retten til at få patent alene tilkommer opfinderen eller den, til hvem hans ret efter reglerne om formuerettighedens overgang lovligt er overgået.

På enkelte områder findes lovbestemmelser, der berører forholdet.

I patentlovens § 3, 3. stk., er det fastsat, at ingen, sålænge han er ansat i statens tjeneste, og i et tidsrum af 3 år derefter, uden vedkommende ministers samtykke kan få patent på en opfindelse, om hvilken det kan antages, at han helt eller delvis er nået til den gennem sit arbejde for staten. Denne bestemmelse giver dog ikke staten nogen ret til mod opfinderens ønske at udnytte opfindelsen, der stadig tilhører opfinderen og iøvrigt er hans dispositionsret undergivet.

Er patentansøgeren en anden end opfinderen, skal det efter patentlovens § 12, 1. stk., i ansøgningen angives, hvem opfinderen er, og det skal med de fornødne bevisligheder godtgøres, at opfinderens ret lovligt er overgået til ansøgeren. Denne regel gælder også for arbejdstageres opfindelser. I de tilfælde, hvor en opfindelse er fremkommet som resultat af arbejdet i en virksomhed, uden at det er praktisk muligt at angive bestemte personer som opfindelsens ophavsmænd, de såkaldte bedrifts- eller etablissemetsopfindelser, er der efter dansk patentpraksis adgang til i patentansøgningen at angive den pågældende virksomhed som opfinder.

Ifølge patentlovens § 20 skal opfinderens navn optages i patentbrevet, dersom han fremsætter begæring derom.

Med undtagelse af den særlige bestemmelse vedrørende statstjenestemænd i patentlovens § 3, 3. stk., og den foran nævnte almindelige bestemmelse i § 3, 1. stk., jfr. §§ 12 og 20, er der ingen positive bestemmelser i dansk ret, som regulerer forholdet angående retten til arbejdstageres opfindelser.

Almindelige retsregler fører som foran nævnt til, at retten til en arbejdstagers opfindelse tilkommer denne. Retten kan imidlertid overdrages — helt eller delvis — til andre, f. eks. til arbejdstagerens arbejdsgiver.

En sådan overgang af retten til opfindelsen kan hvile på en udtrykkelig aftale mellem arbejdstageren og den virksomhed, hvori han er ansat. Da dansk ret hylder kontraktfrihedens grundsætning, står det i princippet parterne frit for at aftale alle de nærmere vilkår for en sådan overdragelse. En overgang af opfinderretten kan også følge af

andre forhold i forbindelse med ansættelsen, herunder det arbejde, den pågældende arbejdstager er antaget til at udføre. Han kan således være antaget til at udarbejde en ganske bestemt opfindelse eller til i al almindelighed at gøre opfindelser, og i så fald må det antages, at de gjorte opfindelser tilhører arbejdsgiveren. Som vejledning for, om en arbejdstager er ansat som „opfinder“, og om opfindelsen derfor må formodes at tilhøre virksomheden, vil også de øvrige ansættelsesvilkår, herunder efter omstændighederne lønnens størrelse, kunne tjene.

I mange tilfælde vil det kunne være tvivlsomt, om retten til en opfindelse tilkommer den arbejdstager, der har gjort opfindelsen, eller den virksomhed, i hvilken han er ansat.

Dansk retspraksis giver kun få holdepunkter for opstilling af almindelige retningslinier for bedømmelsen af forholdet mellem en arbejdstager og arbejdsgiveren. Det har været hævdet, at en opfindelse, som gøres af arbejdstagere indenfor en virksomheds arbejdsområde, må tilhøre virksomheden som sådan, når opfindelsens tilblivelse i det væsentlige må anses for at være betinget af forholdene i virksomheden, af de til rådighed stillede erfaringer, de laboratorier og materialer, der er benyttet, og af samarbejdet med de øvrige ansatte. En sådan regel ses imidlertid ikke at kunne støttes på almindeligt antagne retsgrundsætninger eller på foreliggende domspraksis.

Det er også usikkert, hvorledes dansk ret stiller sig til de tilfælde, hvor stødet til opfindelsen hidrører fra en af den pågældende virksomhed stillet opgave, eller hvor opfindelsen er resultatet af et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren (medopfinderskab).

Hvor en arbejdstagers opfindelse i henhold til udtrykkelig aftale eller som følge af andre særlige omstændigheder må antages at tilhøre virksomheden, vil der eventuelt kunne tilkomme funktionæren et vederlag for opfindelsen. I en Østre landsretsdom af 1. november 1939 (U. f. R. 1940, s. 164) er det således udtalt, at „der ikke i dansk rets almindelige regler ses at være hjemmel for, at sagsøgte (virksomheden) i et tilfælde som det her omhandlede — hvor den egentlige opfindervirksomhed eller i hvert fald den aldeles overvejende del af denne må antages at være udført af sagsøgeren (arbejdstageren) — skulle kunne kræve dennes patent overdraget uden nogen økonomisk vederlæggelse til sagsøgeren“. I det pågældende tilfælde var der i ansættelseskontrakten ingen bestemmelse om vederlag for opfindelser, som den pågældende funktionær måtte gøre, men kun en bestemmelse om en fortrinsret for arbejdsgiveren til opfindelsen.

Spørgsmålet om vederlag vil, hvor retten til opfindelsen er overgået til arbejdsgiveren, ofte være løst ved aftale. Hvor dette ikke er sket, vil det undertiden fremgå af de almindelige ansættelsesvilkår, at der ikke tilkommer funktionæren et særligt vederlag, idet vederlaget for eventuelle opfindelser er inkluderet i den almindelige løn. I mange funktionærkontrakter er det aftalt, at der ikke skal ydes funktionæren noget vederlag, eller at vederlaget fastsættes af virksomheden. Sådanne aftaler vil eventuelt kunne tilside-sættes ud fra forudsætningssynspunktet eller ud fra bestemmelserne i aftaleloven, herunder dennes § 31 om udnyttelse eller § 33, der omhandler tilfælde, hvor det ville stride mod almindelig hæderlighed at gøre en aftale gældende. Det vil dog kun være rent undtagelsesvis, at der er mulighed for at anvende § 31. Af de i paragraffen anførte anfægtelsesgrunde bliver der praktisk talt kun spørgsmål om at påberåbe sig et „bestående afhængighedsforhold“, og et sådant vil normalt ikke være til stede, når aftalen om vederlaget træffes samtidig med den pågældendes ansættelse, men kun hvor det drejer sig om senere aftaler. Endvidere kræves det efter denne bestemmelse, at der skal bestå et „åbenbart misforhold“ mellem ydelse og modydelse, og det er almindeligt antaget, at afgørelsen af, om der fore-

ligger et sådant misforhold, må bedømmes efter de forhold, der forelå, da den omstridte aftale blev truffet, ikke efter de forhold, der senere er kommet til at foreligge. Hvis en opfindelse således senere skulle vise sig at have en større værdi, end det overhovedet var muligt at forudse, da der blev truffet aftale om vederlaget for arbejdet med den pågældende opfindelse, vil § 31 ikke kunne anvendes. Også § 33 vil kun sjældent være anvendelig på de omhandlede aftaler, da også her de momenter, som betinger paragraffens anvendelse, skal foreligge ved aftalens indgåelse. Derimod vil retsprincippet om bristende forudsætninger formentlig kunne bringes **til** anvendelse i tilfælde, hvor der måtte foreligge et meget væsentligt misforhold mellem opfindelsens værdi og modydelsen.

Undertiden er det i ansættelseskontrakterne vedtaget, at spørgsmålet om godtgørelse afgøres endeligt af virksomheden, men domstolene vil næppe på grund af en vedtagelse herom anse sig for afskåret fra at påkende spørgsmål vedrørende godtgørelsens størrelse.

Fra retspraksis kan her nævnes følgende tilfælde (højesteretsdom af 6. maj 1924, U. f. R. 1924, s. 517): En ingeniør var antaget i en virksomhed ved en kontrakt, der bl. a. indeholdt en bestemmelse om, at han, såfremt han gjorde opfindelser, der kunne patenteres, skulle tilbyde selskabet disse. Selskabet skulle have ejendomsret til patentet, og honoraret til ingeniøren skulle fastsættes endeligt af selskabet efter den betydning, opfindelsen måtte have for selskabet. For en opfindelse, som ingeniøren havde gjort, og på hvilken der blev udtaget patent, ydede selskabet ham et honorar af 5 000 kr. Dette beløb blev af højesteret forhøjet til 45 000 kr. under hensyn til, at der i den skrivelse fra selskabet til den pågældende, hvori beløbets fastsættelse begrundedes, var forskellige urigtigheder, således at fastsættelsen ikke kunne antages at være sket i overensstemmelse med kontrakten. I sagen blev der ikke taget principiell stilling til spørgsmålet om domstolenes kompetence, idet selskabet ikke havde påstået sagen afvist under henvisning til den omhandlede bestemmelse i kontrakten. På den anden side har højesteret ikke erklæret kontraktens bestemmelse om, at fastsættelsen af honorarets størrelse skulle overlades til arbejdsgiveren, for ugyldig. Dommen går tværtimod ud fra, at aftalen er gyldig, men slår fast, at honorarets fastsættelse ikke er sket i overensstemmelse med kontrakten, idet virksomheden, som det siges i dommen, „ikke har taget det hensyn, som den var pligtig til at tage, til den betydning, som appellants opfindelse har haft for selskabet“.

Hvis en arbejdstager, medens han er ansat i virksomheden, men uden særlig anvisning fra denne, gør en opfindelse, som falder udenfor virksomhedens arbejdsområde, må han antages at have den fulde ret til opfindelsen, således at både retten til at udtage patent og til den videre økonomiske udnyttelse tilkommer opfinderen. Bestemmelsen i patentlovens § 3, 3. stk., vedrørende statstjenestemænds opfindelser angår kun opfindelser, om hvilke det kan antages, at den pågældende helt eller delvis er nået til opfindelsen „gennem sit arbejde for staten“.

Til belysning af afgrænsningen mellem opfindelser indenfor virksomhedens område og de helt „frie“ opfindelser kan anføres højesteretsdom af 29. januar 1947 (højesterets-tidende 1946, s. 752): En ingeniør havde i sin ansættelseskontrakt forpligtet sig til uden særligt vederlag at lade virksomheden tilflyde alle de opfindelser, som han måtte gøre på virksomhedens område. Virksomheden fremstillede bl. a. flaskelukkemaskiner. En af ingeniøren fremstillet maskine til trykning af aluminiumsstrimler med etiketter, af hvilke strimler de nævnte flaskelukkemaskiner udstansede flaskekapsler, antoges at ligge indenfor virksomhedens interesseskærm og således at være gjort på virksomhedens område, uanset at virksomheden ikke ved ingeniørens tiltrædelse af stillingen selv fremstillede eller for-

handlede de til flaskecapslerne anvendte aluminiumsstrimler sålidt som maskiner til fremstilling af sådanne strimler.

Vedrørende domspraksis om spørgsmålet om retten til arbejdstageres opfindelser kan endelig anføres højesteretsdom af 1. februar 1946 (U. f. R. 1946, s. 310): En ingeniør, der var ansat i en maskinfabrik med ret til afgift af patenterede opfindelser, som han gjorde, og som fabrikken optog fabrikationen eller udnyttelsen af, hævdede bl. a., at fabrikken havde fortabt den ved kontrakten hjemlede ret til en opfindelse, efter at den trods gentagne henvendelser havde nægtet at tage standpunkt til, hvorvidt den ville udnytte opfindelsen og drage omsorg for patenteringen. Højesteret antog i modsætning til sø- og handelsretten, at fabrikkens vægring ved at tage standpunkt ikke kunne medføre fortabelse af dens ret.

I teorien er spørgsmålet om, i hvilket omfang opfindelsen overgår til virksomheden og om retningslinierne for bedømmelsen af det eventuelle vederlag, omtvistet, jfr. en diskussion i U. f. R. 1945, B. s. 269 ff., samt 1946 B. s. 30 ff., s. 64 og s. 67 ff. mellem C. L. David og Fr. Vinding Kruse, som gør vidt forskellige anskuelser gældende herom. Opmærksomheden henledes i denne forbindelse også på det af *Vinding Kruse* i udkastet til en nordisk lovbog, kap. 17, § 2, fremsatte forslag over regulering af disse spørgsmål.

Til belysning af retsstillingen på nærværende tidspunkt er det endelig nødvendigt at gøre opmærksom på, at forskellige organisationer har udarbejdet standardkontrakter, som de anbefaler deres medlemmer at benytte ved afsluttelse af ansættelseskontrakter. I disse standardkontrakter findes optaget bestemmelser, der tilsigter at regulere retsforholdet mellem den ansatte og arbejdsgiveren med hensyn til opfindelser, som arbejdstageren måtte gøre i forbindelse med sin ansættelse. Et eksemplar af en af Almindeligt Ingeniørforbund udarbejdet formular for en ansættelseskontrakt for civilingeniører er vedhæftet som bilag 1 til betænkningen.



## II.

### **Oversigt over retsstillingen i nogle fremmede lande vedrørende spørgsmålet om retten til arbejdstageres opfindelser.**

1. I *Sverige* er der under 18. juni 1949 gennemført en selvstændig lov om retten til arbejdstageres opfindelser.

Denne lov, der trådte i kraft den 1. januar 1950, skal i henhold til dens § 1 finde anvendelse på i Sverige patenterbare opfindelser af arbejdstagere i offentlig eller privat tjeneste. Undtaget fra lovens regler er i et vist omfang lærere ved undervisningsvæsenet og visse militærpersoner.

Lovens principielle standpunkt i spørgsmålet om retten til arbejdstageres opfindelser fremgår af dens § 2, 1. stk., der fastslår, at arbejdstagere har den samme ret til deres opfindelser som andre opfindere, medmindre andet følger af loven.

Bestemmelserne om arbejdsgiveres rettigheder vedrørende de af arbejdstageren gjorte opfindelser findes i lovens § 3. De bygger på en opdeling af disse opfindelser i fire forskellige kategorier:

- a) Opfindelser, hvis udnyttelse falder indenfor arbejdsgiverens virksomhedsområde, og som i alt væsentligt er et resultat af den forsknings- eller opfindervirksomhed, der er arbejdstagerens hovedarbejde, eller som alene indbefatter løsningen af en af arbejdsgiveren stillet særlig opgave. Arbejdsgiveren har med hensyn til en sådan opfindelse ret til helt eller delvis at indtræde i arbejdstagerens retsstilling.
- b) Opfindelser, der er fremkommet i anden forbindelse med ansættelsen end under a) angivet, og hvis udnyttelse falder indenfor arbejdsgiverens virksomhedsområde. I disse tilfælde kan arbejdsgiveren sikre sig ret til at udøve opfindelsen i sin virksomhed, d. v. s. en simpel licens. Ønsker arbejdsgiveren at erhverve en mere omfattende ret til opfindelsen, har han fortrinsret frem for andre til at indgå overenskomst med arbejdstageren herom.
- c) Opfindelser, der er fremkommet uden forbindelse med ansættelsen, men hvis udnyttelse falder indenfor arbejdsgiverens virksomhedsområde. I disse tilfælde har arbejdsgiveren alene en fortrinsstilling som ovenfor nævnt til at indgå overenskomst med arbejdstageren.
- d) De frie opfindelser, d. v. s. sådanne opfindelser, hvis udnyttelse ikke falder indenfor arbejdsgiverens virksomhedsområde, og som arbejdstageren derfor disponerer frit over.

Ved lovens § 6 fastslås det, at arbejdstageren er berettiget til en rimelig godtgørelse for den ret, han afstår. Godtgørelsen fastsættes under særlig hensyntagen til opfindelsens værdi og omfanget af den ret til opfindelsen, arbejdsgiveren har erhvervet, samt til den

betydning, ansættelsen har haft for fremkomsten af opfindelsen. For den særlige kategori af opfindelser, der ovenfor er nævnt under a), gælder dog, at særlig godtgørelse kun skal ydes i det omfang, værdien af den overtagne ret overstiger, hvad man under hensyn til arbejdstagerens løn og øvrige rettigheder i tjenesten med rimelighed kan forudsætte af denne. En før opfindelsens fremkomst indgået aftale om, at sådan godtgørelse ikke skal ydes, er ugyldig.

Loven indeholder endvidere bestemmelser om pligt for arbejdstageren til at give arbejdsgiveren meddelelse om fremkomsten af opfindelser, om den frist, inden hvilken arbejdsgiveren skal meddele, om han ønsker at erhverve ret til opfindelsen, om forholdene efter ansættelsens ophør og om hemmeligholdelsespligt.

Lovens § 10 omhandler oprettelsen af et særligt nævn, fra hvilket arbejdsgiveren eller arbejdstageren, eventuelt domstolene, kan indhente udtalelser om tvivlsspørgsmål i forbindelse med lovens anvendelse.

Under hensyn til at den svenske lov i et vist omfang er lagt til grund ved udarbejdelsen af kommissionens lovudkast, er denne lov optrykt in extenso som bilag 2 til nærværende betænkning.

2. I *Norge* findes der ingen lovbestemmelser vedrørende retten til arbejdstageres opfindelser, men systemet med anvendelse af standardkontrakter, der er godkendt såvel af arbejdstagernes som af arbejdsgivernes organisationer, er meget anvendt. Efter oplysninger, der foreligger for kommissionen, påtænker man imidlertid indenfor Norsk Oppfinnerforening at udarbejde og oversende til myndighederne et forslag til en lov vedrørende retten til arbejdstageres opfindelser.

3. Den *finske* patentlov af 7. maj 1943 indeholder i §§ 23—28 en række bestemmelser om retten til de af en arbejdstager gjorte opfindelser. Retten til sådanne opfindelser tilhører i henhold til § 23, 1. stk., arbejdsgiveren, når dette er aftalt eller må anses forudsat mellem parterne, eller udtrykt på anden måde: den tilhører arbejdstageren, medmindre andet er aftalt eller må anses forudsat mellem parterne. Har en arbejdstager gjort en opfindelse, som ikke i medfør af § 23, 1. stk., tilhører arbejdsgiveren, men som kan udnyttes i dennes virksomhed, er arbejdstageren i henhold til paragraffens 2. stk. pligtig at tilbyde opfindelsen til arbejdsgiveren, der inden 2 måneder skal meddele, om han ønsker at overtage den. Erhverver en arbejdsgiver i henhold til bestemmelserne i § 23 retten til en af arbejdstageren gjort opfindelse, er han, uanset hvad der forinden måtte være aftalt mellem parterne, pligtig at yde arbejdstageren et rimeligt vederlag. Om fastsættelsen af dette er der i § 24 givet lignende direktiver som de i den svenske lov om retten til arbejdstagers opfindelser indeholdte.

4. Der findes ikke i den *engelske* lovgivning positive bestemmelser om, hvem der har retten til de af en arbejdstager gjorte opfindelser. I den nye engelske patentlov af 1949 er der imidlertid i sec. 56 indført en bestemmelse, hvorefter stridigheder, der måtte opstå mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager vedrørende parternes rettigheder med hensyn til en af arbejdstageren gjort opfindelse eller med hensyn til et ansøgt eller udstedt patent på en sådan opfindelse, efter forlangende af en af parterne kan afgøres af patentmyndigheden.

Under behandlingen af en sådan sag kan patentmyndigheden — eventuelt domstolene — såfremt der ikke er tilstrækkeligt grundlag for at tilkende en af parterne den fulde ret til opfindelsen, i henhold til sec. 56 (2) foretage en fordeling af retten til opfindelsen mellem parterne.

Den engelske patentlov af 1949 indeholder endvidere i sec. 17 (3) en bestemmelse, der yder arbejdstageren en vis beskyttelse i de tilfælde, hvor der foreligger kontrakt med arbejdsgiveren om retten til hans opfindelser. En sådan skriftlig aftale skal nemlig udtrykkeligt identificere opfindelsen ved angivelse af patentansøgningens nummer eller på anden måde, for at arbejdsgiveren — uden patentmyndighedens eller domstolenes afgørelse — på grundlag af en sådan aftale vil kunne få patent udstedt i sit navn.

5. Den *hollandske* patentlov af 7. november 1940 indeholder i art. 10 bestemmelser om retten til arbejdstageres opfindelser. Herefter tilkommer retten til patent på en af arbejdstageren gjort opfindelse arbejdsgiveren, såfremt arbejdstagerens stilling er af en sådan karakter, at den medfører, at han skal anvende sin specialviden til at gøre opfindelser af den pågældende art.

Såfremt arbejdstageren ikke gennem den af ham oppebårne løn eller på anden måde er blevet vederlagt for afståelsen af retten til at udtage patent, er arbejdsgiveren forpligtet til at tilstå ham et beløb, der fastsættes under hensyntagen til opfindelsens økonomiske værdi og de omstændigheder, under hvilken den er fremkommet. Kan der ikke mellem parterne opnås enighed om dette beløb, kan disse anmode patentmyndigheden om at fastsætte beløbet. Patentmyndighedens afgørelse er bindende for parterne. Såfremt arbejdsgiveren og arbejdstageren ikke gør brug af denne beføjelse, kommer bestemmelsen i lovens art. 56 til anvendelse, d. v. s. at spørgsmålet henhører under de almindelige domstole. Enhver overenskomst, som ikke er i overensstemmelse med de anførte bestemmelser, er ugyldig.

6. Den *italienske* patentlov af 1934 har i art. 21—24 en række bestemmelser om retten til de af en arbejdstager gjorte opfindelser. Opfindelser, der gøres under udførelsen af arbejde i henhold til kontrakt eller ansættelsesvilkår, ved hvilke opfindervirksomhed er forudsat og tilgodeset, tilhører i henhold til art. 22, 1. stk., arbejdsgiveren. Er der ikke beregnet vederlag for opfindervirksomhed, og er opfindelsen fremkommet under udførelse af arbejde i henhold til kontrakt eller ansættelsesvilkår, tilhører retten til opfindelsen i henhold til artiklens 2. stk. arbejdsgiveren, men arbejdstageren har dog i sådanne tilfælde krav på passende godtgørelse.

I tilfælde, hvor forudsætningerne i art. 22 ikke er til stede, tilkommer der arbejdsgiveren, når det drejer sig om en opfindelse, der falder indenfor hans virksomhedsområde, en forkøbsret til patentet eller til udnyttelsesretten. Arbejdstageren har krav på en godtgørelse, der fastsættes under hensyntagen til den hjælp, arbejdsgiveren eventuelt har ydet.

Stridigheder mellem parterne vedrørende fastsættelse af arbejdstagerens godtgørelse afgøres ved voldgift.

7. Den *schweiziske* lov om obligationsretten indeholder i art. 343 en bestemmelse om arbejdsgiverens ret til de af arbejdstageren gjorte opfindelser. Herefter tilhører en opfindelse, som arbejdstageren har gjort under udøvelse af sin tjenestevirksomhed, arbejdsgiveren, såfremt opfindervirksomhed hører under arbejdstagerens tjenestepligter, eller når arbejdsgiveren ved aftale har betinget sig en sådan ret. I sidstnævnte tilfælde har arbejdstageren dog krav på en passende godtgørelse, hvis opfindelsen er af særlig værdi.

8. I *Tyskland* har spørgsmålet om retten til arbejdstageres opfindelser ikke før krigen været reguleret af en lovgivning.

Det er kommissionen bekendt, at der overfor den vesttyske forbunds dag er rejst spørgsmål om en lovgivning om retten til arbejdstageres opfindelser.

Den i Østtyskland den 6. september 1950 vedtagne patentlov, som der har afløst den tidligere rigstyske patentlovgivning, indeholder visse bestemmelser om det nævnte spørgsmål. Herefter tilhører en opfindelse, der angår løsningen af en særlig opgave, den, der har stillet opgaven. Der gælder særlige regler for opfindelser, der er gjort i forbindelse med opfinderens arbejde indenfor en folkeejet bedrift, et offentligt forskningsinstitut eller andre offentlige institutioner, idet opfinderen kun kan udnytte sit patent på en sådan opfindelse erhvervsmæssigt med tilladelse fra patentmyndigheden, der kan tilstå andre ret til mod vederlag til opfinderens at udøve opfindelsen.

9. I U.S.A. findes der —• bortset fra regler om visse statsansattes opfindelser — ingen lovbestemmelser vedrørende retten til arbejdstageres opfindelser, men dette spørgsmål er overladt til parternes aftale. I de tilfælde, hvor arbejdstageren under tjenestetiden med udnyttelse af arbejdsgiverens materiale og lignende har gjort en opfindelse, er arbejdsgiveren i praksis beskyttet ved den såkaldte „shop right“. Denne beskyttelse består i, at den pågældende virksomhed uden vederlag får en simpel (non-exclusive) licens, medens ejendomsretten til opfindelsen forbliver hos opfinderens. I tilfælde, hvor arbejdstageren er ansat med henblik på at arbejde på en bestemt opfindelse, har arbejdsgiveren i praksis fået tilkendt ejendomsretten til selve opfindelsen.

10. I Østrig er spørgsmålet om retten til arbejdstageres opfindelser reguleret ved bestemmelserne i § 5 a—n i patentlovstillægget af 1925. Retten til patent tilkommer herefter principielt arbejdstageren, men der er adgang til ved skriftlig overenskomst, herunder også ved kollektive overenskomster, at træffe bestemmelse om, at retten til visse opfindelser helt eller delvis skal tilhøre arbejdsgiveren. Sådanne overenskomster har dog kun gyldighed, hvis opfindelsen er en „tjenesteopfindelse“, hvortil henregnes opfindelser, som ligger indenfor arbejdsgiverens virksomhedsområde, og som enten er fremkommet i forbindelse med arbejdstagerens tjenesteplichter, eller er en følge af impulser, arbejdstageren har modtaget gennem sin virksomhed hos arbejdsgiveren, eller hvis fremkomst i væsentlig grad er blevet lettet ved benyttelsen af virksomhedens erfaringer og hjælpemidler.

Drejer det sig om et offentlig-retligt tjenesteforhold, kan arbejdsgiveren, uden at der behøver et foreligge nogen kontrakt herom, gøre krav på arbejdstagerens opfindelser eller på benyttelsesretten hertil. Også her forudsættes det, at der foreligger en tjenesteopfindelse.

Der tilkommer i alle tilfælde arbejdstageren en rimelig godtgørelse for overladelsen af en af ham gjort opfindelse til arbejdsgiveren og ligeledes for indrømmelse af benyttelsesret til opfindelsen. Er arbejdstageren udtrykkeligt ansat med opfindervirksomhed for øje, har han dog kun krav på en sådan godtgørelse i det omfang, der ikke gennem hans normale løn er ydet ham passende vederlag for opfindelsen. Den fastsatte godtgørelse vil på forlangende af en af parterne kunne ændres, såfremt forholdene væsentligt forandres. Der findes endvidere bestemmelser, der skal forhindre, at arbejdsgiveren i tilfælde, hvor godtgørelsen er sat i forhold til hans udnyttelse af opfindelsen, gør arbejdstagerens krav helt eller delvis illusorisk.

### III.

#### Kommissionens almindelige bemærkninger.

##### A. Om opfindelser.

Kommissionen har nøje overvejet spørgsmålet, om man her i landet bør søge gennemført en lovgivning om retten til de af arbejdstagere gjorte opfindelser.

Til støtte for at blive stående ved den *nuværende retstilstand* er der under drøftelserne i kommissionen blevet anført følgende betragtninger:

Erfaringen viser, at langt de fleste opfindelser indenfor industrien gøres af den tekniske funktionærstab. Det er dennes og da især ingeniørernes opgave at følge den almindelige tekniske udvikling og derved holde den virksomhed, hvori de er ansat, konkurrencedygtig. Det må kunne kræves, at de tekniske funktionærer i kraft af deres uddannelse og stilling skal kunne løse sådanne opgaver, som giver sig udslag i nye udformninger, det være sig i konstruktion, produktion eller økonomi, uden at der i denne anledning ydes dem noget ekstra vederlag. Det er iøvrigt indenfor industrien praksis, at en underordnet funktionær eller en arbejder, der gør en mere betydningsfuld opfindelse, får et særligt vederlag derfor, ofte gennem advancement.

De egentlige, typeskabende opfindelser er meget sjældne, og når en sådan opfindelse gøres af en arbejdstager, er det allerede nu ikke usædvanligt, at han får et vederlag eller en begunstiggelse derfor. Af de øvrige opfindelser henhører en stor del i virkeligheden rettest under begrebet „konstruktive tilpasninger“, som det må forventes, at funktionæren kan og uden vederlag bør udforme. At foreskrive, at den eller de funktionærer, som har gjort sådanne småopfindelser, har krav på et vederlag, vil virke som en præmiering af det forholdsvist ringe antal teknikere, der gennem deres arbejde med nykonstruktioner har særlig mulighed for at udfinde patenterbare konstruktioner, og dette må forudses at ville skabe misstemning blandt andre funktionærer, der præsterer et for virksomheden lige så værdifuldt arbejde, men som ikke har denne mulighed.

En undersøgelse af patentkommissionens statistik over ikraftværende patenter viser iøvrigt, at ca. halvdelen af samtlige udtagne patenter er bortfaldet, når 4. års patent-afgift skal betales; efter 5. patentår opretholdes endnu 25—30 pct., efter 10. år 5—10 pct., og kun 2—3 pct. opretholdes i hele løbetiden. Dette tyder på, at flertallet af opfindelser i virkeligheden er uden større økonomisk værdi.

Når man tager i betragtning, at der i den danske industri år ud og år ind arbejder tusinder af teknikere, er de stridigheder vedrørende patentrettigheder, som er forelagt domstolene til afgørelse, få, og der kan således næppe siges at være nogen trang til lovgivning på dette område.

En lovgivning kan også befrygtes at ville føre til strid og utilfredshed rundt om på virksomhederne — stridigheder, som i langt flere tilfælde end hidtil må indankes for domstolene — og at ville forstyrre det gode forhold mellem ledelse og funktionærer og mellem funktionærerne indbyrdes, det gode samarbejde, som dog nu er reglen og ikke undtagelsen.

Med støtte i dansk rets almindelige regler, hvorefter retten til opfindelsen principielt tilkommer opfinderen, i aftalelovens bestemmelser og gældende retspraksis skulle domstolene være i stand til at regulere de forhold, det her drejer sig om. Endvidere vil benyttelse af de af forskellige organisationer udarbejdede standardkontrakter i høj grad kunne medvirke til en forbedring af arbejdstagerens stilling og i vidt omfang bidrage til at skabe ordnede forhold, navnlig hvis sådanne standardkontrakter bliver suppleret med en tvungen voldgiftsordning, forsåvidt angår fastsættelsen af vederlaget for en opfindelse.

Til støtte for *en lovgivning om disse spørgsmål* er anført følgende betragtninger:

Det er af betydning, at det ved lov slås fast, at opfinderen altid skal have krav på en rimelig betaling for opfindelser, hvis værdi overstiger, hvad arbejdstageren under hensyn til sine arbejdsforhold i det hele med rimelighed kan forudsættes at skulle præstere. Et af de vigtigste formål med, at patentloven tillægger opfinderen en eneret til hans præstation, er at opmuntre til nye opfindelser, men dette formål vil i nogen grad kunne forskertses, såfremt det står arbejdsgiverne frit at sikre sig adgang til at overtage de af deres funktionærer gjorte opfindelser uden godtgørelse for den opfinderiske præstation. En lov, der fastslår arbejdstagerens ret til godtgørelse for deres til arbejdsgiverne overgåede opfindelser, vil ligesom patentloven betyde et incitament til at gøre opfindelser.

Den gældende retstilstand, hvorefter det i princippet står parterne frit at træffe de aftaler, de ønsker, kan ikke anses for tilfredsstillende eller betryggende for arbejdstagerne, der normalt vil være den svageste part under forhandlingerne om arbejdskontrakterne. Af redegørelsen foran vil det ses, at aftalelovens regler kun giver arbejdstagerne et ufuldstændigt værn, fordi disse regler kun kan anvendes over for de meget grove tilfælde af misbrug, og kun hvor sådanne er begået ved kontraktens indgåelse. Heller ikke retsprincippet om bristende forudsætninger kan antages at byde arbejdstagerne tilstrækkelig beskyttelse. Såfremt de standardkontrakter, der er udarbejdet og anbefalet af de forskellige organisationer, kunne antages at blive almindeligt anvendt, ville dette utvivlsomt betyde en stor fordel for arbejdstagerne, men efter det for kommissionen oplyste anvendes disse standardkontrakter endnu kun i begrænset omfang, og om de indenfor en overskuelig fremtid vil finde større anvendelse end nu, er i bedste fald uvist.

Hertil kommer, at den eksisterende retsstilling med hensyn til de tilfælde, hvor der ikke er truffet aftaler om retten til arbejdstagerens opfindelser, efter teorien og den foreliggende sparsomme domspraksis må siges at være så usikker, at det hyppigt vil stå som fuldkomment uvist, om en opfindelse i tilfælde af retssag vil blive tilkendt opfinderen uden nogen benyttelsesret for bedriften, eller om den vil blive tilkendt bedriften uden nogen godtgørelse til opfinderen. Uden en lovgivning at støtte sig til vil domstolene ofte være ude af stand til at nå til den i mange tilfælde naturlige løsning, at virksomheden får retten til opfindelsen mod en rimelig godtgørelse til arbejdstageren. Den omstændighed, at der indtil nu har været så få retssager, er ikke noget bevis for, at den nuværende retstilstand i det store og hele må anses som tilfredsstillende, idet dette forhold lige så vel kan være et udtryk for, at retspraksis er usikker, og at det er den almindelige opfattelse, at den beskyttelse, domstolene kan yde, er ringe. I virkeligheden er dette måske i mange tilfælde forklaringen på, at opfinderne undlader at bringe deres sager for domstolene. I visse tilfælde skyldes dette vel også, at arbejdstageren som den normalt økonomisk svageste stillede

part viger tilbage for at tage udgifterne ved en proces med et usikkert udfald. Det tør også antages, at i adskillige tilfælde er grunden til, at arbejdstagere ikke rejser sag, at søge i deres manglende kendskab til, at de overhovedet har nogen ret.

En lovgivning om disse spørgsmål må ikke ses alene som en lovgivning til beskyttelse for arbejdstagerne. Det må være i begge parter interesse at få de nuværende usikre forhold på dette område bragt ud af verden, således at spørgsmålet om arbejdstagernes opfindelser kan udtages af drøftelserne om arbejdskontrakter, og gennem en lovgivning - omend i hovedsagen kun deklaratorisk — at få fastslået en ordning, der af retsordenen anses rimelig til begge sider i det største antal tilfælde.

De argumenter, der kan anføres til fordel for ønskeligheden af en lovgivning på dette område, forekommer kommissionen mere tungtvejende end de, der kan anføres imod. Kommissionen indstiller derfor, at der søges gennemført en lovgivning til regulering af de forskellige problemer, som kan opstå i forholdet mellem en arbejdstager og hans arbejdsgiver med hensyn til opfindelser, der gøres af arbejdstagere, og har udarbejdet nedenstående udkast til lov om arbejdstageres opfindelser med dertil hørende bemærkninger. Ved udarbejdelsen af udkastet har man i et vist omfang taget den svenske lov af 18. juni 1949 til mønster.

Der er indenfor kommissionen enighed om, at en lov i hovedsagen bør være deklaratorisk. Bestemmelserne om retten til vederlag for overdragelse af en opfindelse, om arbejdstageres ret til efter ansættelsesforholdets ophør selv at disponere over deres opfindelser og om utilbørlige vilkår i en aftale bør dog — i lighed med den svenske lov — være præceptive. Endvidere foreslår kommissionen, at den i lovudkastets § 7, 3. stk. indeholdte bestemmelse - - hvorefter arbejdstageren, såsnart han har givet arbejdsgiveren sådan meddelelse som i udkastets § 6 omhandlet om en gjort opfindelse, kan søge patent på denne •— skal være ufravigelig.

Der er iøvrigt indenfor kommissionen overvejende stemning for, at der i loven må tages stilling til de tilfælde, hvor en opfindelses tilblivelse indenfor en virksomhed skyldes et samarbejde mellem flere på en sådan måde, at det ikke er muligt at angive bestemte personer som opfindere — de såkaldte bedriftsopfindelser.

Indenfor kommissionen har man overvejet, om bestemmelserne om retten til arbejdstageres opfindelser skulle lovfæstes ved en særlig lov, således som i Sverige, eller indføjes i den gældende patentlov, således som man har gjort det f. eks. i Finland, Holland og Østrig. Efter deres placering i sidstnævnte landes patentlove angår disse regler imidlertid kun spørgsmål vedrørende arbejdstagerens ret til at tage patent i hjemlandet og ikke retten til opfindelsen i det hele taget, således som tilsigtet med det af kommissionen udarbejdede lovudkast, hvis bestemmelser systematisk set falder udenfor en patentlovs rammer. Kommissionen har derfor ment, at disse bestemmelser bør gives i en selvstændig lov.

Med hensyn til nogle af hovedproblemerne i forbindelse med en eventuel lovs indhold skal man bemærke følgende:

1. Der findes ikke i dansk lovgivning nogen definition af begrebet opfindelse, og heller ikke udenlandsk lovgivning ses at indeholde nogen sådan definition.

I det efterfølgende refereres nogle nordiske forfatteres definitioner.

Den norske patentteoretiker Alf B. Bryn udtaler i sine kommentarer til den norske patentlov, „at opfinnelsen begrepsmessigt er underordnet opdagelsen. Mens opdagelsen i

sin almindelighed repræsenteres ved erkjennelsen av et faktum eller ved erkjennelsen av en vilkårlig kausalrekke, repræsenterer opfindelsen erkjennelsen av en kausalrekke, som er betinget ved menneskelige handlinger. Man kan også uttrykke det slik, at ved opdagelsen får vi en berikelse av det, vi vet, og ved opfindelsen får vi en berikelse av det, vi kan.“ Ragnar Knoph bestemmer i „Åndsretten“ opfindelsen som „en teknisk idé, frembragt ved originalt, skapende åndsarbejde, og med en industriell og social nytteeffekt“. I bemærkningerne til det svenske forslag af 1919 til en ny patentlov, hvorefter patent skulle meddeles på „tekniska uppfinningar“, udtales det, at der i ordet „tekniska“ er udtrykt „att vid uppfinningens utövning sker ett lagbundet tillgodogörande av naturens tillgångar av materia eller energi“. Carl Torp udtaler i „Læren om den ideelle Produktions Beskyttelse“, at det ejendommelige ved opfindelsen består i en kombination af naturkræfter til opnåelse af et teknisk resultat. Frithiof Brandt siger i sin psykologi, „at opdage er at finde noget i naturen, som man ikke tidligere har vidst eksisterede, medens at opfinde er at finde på at tilданne og kombinere kendte ting til en ny ting (opfindelsen), der ikke tidligere eksisterede i naturen, men ved hjælp af hvilken man kan realisere et praktisk mål. Ved opdagelsen forøges altså vor erkendelse, og ved opfindelsen skabes nye kulturting, d. v. s. ting, der ikke er givne i naturen, men som bliver til ved en kultivering af naturtingene i en bestemt hensigt.“ I samme retning går den danske ordbogs forklaring af ordene „opdage“ og „opfinde“. I det jubilæumsskrift, der blev udgivet i anledning af det danske patentvæsens 50-års jubilæum, har en af forfatterne, H. Bukdahl, udtalt, at „en opfindelse er et åndsprodukt af en særlig art, der som regel giver sig udtryk i virkeligheden i form af genstande eller fremgangsmåder, hvorfor den må indeholde en anvisning, hvorefter sådanne genstande tilvejebringes, eller sådanne fremgangsmåder udføres, eller kort sagt må give et direktiv for en teknisk handling.“ Sammesteds definerer Bukdahl den efter dansk ret *patenterbare opfindelse* som „et åndsprodukt, der fremtræder som en anvisning eller et direktiv for ved hjælp af tekniske midler at opnå et socialt-teknisk formål.“

I den nugældende patentlovs § 1 hedder det, at „patent meddeles på opfindelser, der kan udnyttes i industrien, eller hvis fremstilling kan gøres til genstand for industrielt erhverv.“ Fra denne hovedregel er der gjort en række undtagelser, idet følgende opfindelser i henhold til patentlovens § 1, 2. stk., er undtaget fra patent:

- „1. Opfindelser, der som sådanne må anses for at være uden al væsentlig betydning.
2. Opfindelser, hvis udøvelse strider mod lov, sædelighed eller offentlig orden.
3. Opfindelser, der på den tid, da ansøgning om patent indleveres, allerede findes således beskrevet i almindelig tilgængeligt trykt skrift eller her i landet er bragt så åbenlyst til anvendelse, at sagkyndige derigennem er i stand til at udøve dem, og
4. Opfindelser af lægemidler, nærings- eller nydelsesmidler og af fremgangsmåder ved tilvirkning af næringsmidler.“

Den svenske lov om arbejdstageres opfindelser angår kun opfindelser, der er patenterbare i Sverige, og den svenske patentlovs angivelse af, hvad der i Sverige kan patenteres, lyder således:

„1 §

Patent må, under de villkor här nedan stadgas, meddelas å nya uppfinningar, som avse alster eller förfaranden och kunna utnyttjas i industriell verksamhet. \*



## 2 §

Å oppfinning, vars utövning skulle strida mot lag eller goda seder, må ej patent meddelas. Avser oppfinning livs- eller läkemedel eller kemisk förening, må patent ej meddelas å själva alstret utan endast å särskilt förfarande för dess framställning.

## 3 §

Uppfinning må ej anses såsom ny, om den, innan ansökan om patent därå inkommit till patentmyndigheten, redan blivit så beskriven i allmänt tillgänglig tryckt skrift eller så öppet utövad, att sakkunnig person kan med ledning av därigenom vunna upplysningar utöva uppfinningen, eller om dess föremål ej väsentligen skiljer sig från alster eller förfarande, som förut blivit sålunda känt.

Det vil således ses, at der ikke er nogen større forskel på området for det patenterbare i Danmark og i Sverige. Den svenske lov giver dog i modsætning til den danske adgang til patentering af fremgangsmåder ved tilvirkning af næringsmidler.

Det har indenfor kommissionen været genstand for en indgående drøftelse, om en dansk lov bør begrænses til at angå opfindelser, der kan patenteres her i riget.

Der er enighed om, at loven ikke bør finde anvendelse på de mange små forbedringer af arbejdsværktøj, maskiner og arbejdsgang, som mellem år og dag kommer til veje rundt omkring på arbejdspladserne, men som ikke kan patenteres, fordi de ikke kan siges at rumme nogen „opfindelse“. Sådanne håndværksmæssige foranstaltninger kan have betydelig økonomisk værdi for de pågældende virksomheder, men det vil utvivlsomt føre for vidt, om de skulle inddrages under lovens område, og dette gælder også, selvom de måtte kunne beskyttes efter loven om mønstre.

Det har været indvendt mod en begrænsning af lovens område til patenterbare opfindelser, at hverken virksomheden eller arbejdstageren er i stand til med sikkerhed at afgøre, om en foreliggende opfindelse er patenterbar, idet dette først kan afgøres efter behandling af patentmyndighederne. Dette er vel rigtigt, men i det store antal tilfælde vil forholdet dog sikkert være det, at der ikke vil være nogen større tvivl om, hvorvidt en foreliggende opfindelse i princippet er patenterbar, og i de tilfælde, hvor det ikke er muligt at afvente resultatet af en patentansøgnings behandling, vil en foreløbig undersøgelse med bistand af fornøden sagkundskab formentlig med ret stor sikkerhed kunne fastslå, om en opfindelse har mulighed for at kunne patenteres.

Drøftelserne har væsentligst drejet sig om, hvorvidt loven skal begrænses til de *her i riget* patenterbare opfindelser. Det skal her først bemærkes, at der er enighed om, at der ikke er grund til at medtage opfindelser, der er udelukket fra patentering efter patentlovens § 1, nr. 2, eller som ikke er nye, jfr. § 1, nr. 3. Men som det vil ses af bemærkningerne foran, vil en begrænsning til de her i riget patenterbare opfindelser medføre, at uden for loven vil falde to vigtige områder, *dels* de „ikke-industrielle“ opfindelser, f. eks. sådanne, der alene kan udnyttes indenfor landbrug og fiskeri, *dels* de opfindelser, der som følge af den særlige undtagelsesbestemmelse i patentlovens § 1, nr. 4, er udelukket fra at kunne patenteres, altså lægemidler, næringsmidler og nydelsesmidler og fremgangsmåder ved tilvirkning af næringsmidler. Disse opfindelser kan særdeles vel være af stor økonomisk betydning, selvom de ikke kan patenteres her i landet, bl. a. fordi de eventuelt kan patenteres i andre lande, og fordi de, hvis de kan bevares som driftshemmeligheder indenfor en

virksomhed, kan give denne et forspring for konkurrerende virksomheder. Der er derfor indenfor kommissionen fra flere sider givet udtryk for sympati for tanken om at medtage også disse opfindelser og navnlig de ved patentlovens § 1, nr. 4, udelukkede opfindelser under lovens område, og de reale hensyn, der kan begrunde en lovgivning som denne, gør sig i virkeligheden også gældende for disse opfindelser. Det har været fremhævet, at det kunne være af betydelig samfundsmæssig værdi at give arbejdstagerne et incitament til at gøre opfindelser indenfor dette område — ikke mindst fordi Danmarks produktion af næringsmidler og lægemidler er vidt fremskredet, også i forhold til udlandet. Det er gjort gældende, at bestemmelsen i patentlovens § 1, nr. 4, er en vilkårlig — og i udlandet ikke almindeligt anerkendt — undtagelse fra det patenterbares område, og at det i hvert fald overfor de talrige danske arbejdstagere, der er ansat indenfor de industrier, som omfattes af denne bestemmelse, er en urimelighed, at de ikke skal have samme krav på godtgørelse, som arbejdstagerne efter lovudkastet får indenfor andre industrier. De pågældende arbejdstagere må ganske vist, såfremt man medtager de i patentlovens § 1, nr. 4, omhandlede opfindelser under lovudkastets område, gennem sagkyndige erklæringer godtgøre, at de øvrige betingelser for meddelelse af patent er til stede — en bevisførelse, som imidlertid også ville være nødvendig i de tilfælde, hvor der blev spørgsmål om godtgørelse for patenterbare opfindelser, på hvilke arbejdsgiveren ikke ønskede patent udtaget. Man kan ikke antage, at en pligt for arbejdsgiveren til at yde godtgørelse ville komme til at hvile urimelig hårdt på ham, idet selve det forhold, at der ikke kan opnås patent på opfindelsen, naturligvis måtte tages i betragtning, når godtgørelsen skulle fastsættes. Der ville således kun blive tale om, at opfinderen fik en passende — formentlig ret lille — del af den gevinst, hans opfindelse medførte for arbejdsgiveren ved dennes udnyttelse af opfindelsen her i landet og ved hans eventuelle patentering af opfindelsen i udlandet.

Når kommissionen alligevel er blevet stående ved at begrænse lovforslaget til alene at angå opfindelser, der kan patenteres her i riget, skyldes det følgende betragtninger: Det må på forhånd anses for det mest naturlige at begrænse lovens område til sådanne opfindelser, der efter dansk ret kan opnå beskyttelse. Forslagets princip om godtgørelse til arbejdstageren får særlig vægt, når arbejdsgiveren får mulighed for at opnå en eneret på udnyttelse af opfindelsen i Danmark. Den foreslåede begrænsning vil give det mest håndterlige kriterium for lovens område. Betingelserne for at opnå patent her i landet er kendt af såvel virksomhederne som opfinderne, medens betingelserne for patentering i udlandet vil være ukendt for de fleste, hvortil kommer, at det i visse stater er muligt at opnå patent uden forprøvelse og i det hele på vilkår, til hvilke det her i landet er umuligt at skaffe sig detailleret kendskab. Om patenterbarheden her i landet kan der forholdsvis let og med forholdsvis sikkerhed skaffes underretning, medens det ofte vil være forbundet med store vanskeligheder at dokumentere, at en opfindelse, der ikke kan patenteres her i landet, kan patenteres i udlandet. Arbejdstagerne, der ved en lov får pålagt en anmeldelsespligt, må hurtigt og med en rimelig sikkerhed kunne skaffe sig oplysning, om en opfindelse omfattes af hans anmeldelsespligt, idet tilsidesættelse af denne efter omstændighederne vil kunne medføre erstatningsansvar for ham. Som et rent praktisk tungt vejende argument kan det endelig anføres, at foruden i Sverige gælder en lignende begrænsning, såvidt ses, i hvert fald i Finland, England, Holland, Italien og Østrig; også i disse lande er man altså veget tilbage for at lovgive på en sådan måde, at retstilstanden i fremmede lande kan blive afgørende for en retstvist mellem en hjemlig virksomhed og dens arbejdstagere.

Opmærksomheden henledes derhos på, at en revision af patentloven, hvorved

begrebet patenterbare opfindelser udvides, automatisk vil medføre en tilsvarende udvidelse af området for den her omhandlede lov.

Sluttelig skal det anføres, at betydningen af, at visse opfindelser ikke inddrages under loven, er den, at det som hidtil vil stå parterne frit at slutte hvilke aftaler, de vil, og at retstilstanden, forsåvidt angår disse opfindelser, således ikke forandres. Det tør måske dog antages, at domstolene ved behandlingen af tvistigheder om sådanne opfindelser i et vist omfang vil lægge principperne i en ny lov til grund ved deres afgørelser.

2. Den svenske lov om retten til arbejdstageres opfindelser angår kun opfindelser, hvis udnyttelse falder indenfor arbejdsgiverens virksomhedsområde. I kommissionen er man enig om, at det i en dansk lov bør angives, hvilke opfindelser arbejdsgiveren skal kunne gøre krav på. I denne henseende er der enighed om, at arbejdsgiverens rettigheder må angå for det første sådanne opfindelser, som arbejdstageren er nået til gennem sin tjeneste, og hvis udnyttelse falder indenfor arbejdsgiverens virksomheds arbejdsområde, og for det andet sådanne opfindelser, der angår løsningen af en arbejdstageren af arbejdsgiveren stillet, nærmere angiven opgave, selvom udnyttelsen af denne opfindelse ikke falder ind under virksomhedens nuværende arbejdsområde. I begge tilfælde gælder det, at arbejdstagerens tjeneste har haft betydning for opfindelsens tilblivelse, således at arbejdsgiveren kan siges allerede på forhånd at have en vis del i opfindelsen.

Længere bør man på den anden side ikke gå.

Kommissionen ønsker herved at anføre, at der ved bedømmelsen af, om en vis opfindelse falder ind under en virksomheds arbejdsområde, ikke må anvendes et for elastisk eller omfattende skøn, idet b arbejdstageren, hvis han skønner forkert med hensyn til sine forpligtelser som følge af en fejlbedømmelse med hensyn til virksomhedens arbejdsområde, vil kunne risikere at ifalde erstatning.

3. Med hensyn til spørgsmålet om, hvilke personer en lov bør omfatte, skal man forudskikke den bemærkning, at kommissionen i sin betænkning og det udarbejdede udkast har brugt udtrykket „arbejdstager" som fællesbetegnelse for de funktionærer, arbejdere m. v., der omfattes af loven. Dette udtryk ses ganske vist ikke tidligere anvendt i nogen lov, men udtrykket findes at være et naturligt modstykke til udtrykket „arbejdsgiver" (sammenlign også „forsikringstager — forsikringsgiver") og at være en dækkende fællesbetegnelse for de grupper af personer, loven skal omfatte.

Der er indenfor kommissionen enighed om, at en dansk lov i princippet — ligesom den svenske lov - - bør omfatte arbejdstagere såvel i offentlig som i privat tjeneste.

a. I den svenske lov er det bestemt, at lærere ved universiteter, højere læreanstalter og andre institutioner, som tilhører undervisnings væsenet, ikke i deres egenskab af lærere skal anses som arbejdstagere i lovens forstand. Indenfor kommissionen er den opfattelse gjort gældende, at der ikke skønnes at være grund til en sådan undtagelsesbestemmelse her i landet, idet de pågældende tjenestemænd i reglen ikke er beskæftiget ved forskningsarbejde med henblik på økonomisk gevinst. Desuden beskæftiger de højere læreanstalter sig normalt ikke med udnyttelse af opfindelser. Hertil kommer, at lovens bestemmelser i første række tjener til beskyttelse for de pågældende tjenestemænds interesser. Forsåvidt disse tjenestemænd undtages fra lovens bestemmelser, ville de - - såfremt ikke andet måtte være bestemt i anden lov — ganske vist have fri rådighed over deres opfindelser, men på den anden side også være unddraget lovens beskyttelse overfor arbejdsgiveren, in casu staten.

Et medlem indenfor kommissionen, der tilhører de kredse, for hvilke dette spørgsmål har særlig interesse, har imidlertid med tilslutning også fra anden side hævdet, at der i en dansk lov bør indføres en tilsvarende undtagelsesbestemmelse for lærere ved universiteter og andre højere læreanstalter som den i den svenske lov indeholdte, idet man indenfor videnskabelige kredse af hensyn til den livsvigtige betydning af at opretholde forskningens frihed vil være meget betænkelig ved, at de pågældende lærere inddrages under lovens bestemmelser. Videnskabsmændene bør stå helt frit, og det er af betydning, at det bliver slået fast også i denne lov, at videnskabsmandens opfinderevne ikke er undergivet bånd af nogen art. Der bør ikke kunne opstå den mindste tvivl om, at der ikke er mulighed for at sætte en lærer ved en af de højere undervisningsanstalter til mod hans vilje at udføre en bestemt opfinderopgave. Det anføres endvidere, at ansættelsesforholdet for tjenestemænd af denne kategori ikke kan sammenlignes med ansættelsesforholdene i private erhvervsvirksomheder. Dette bør medføre, at disse lærere bør være friere stillet overfor deres opfindelser end andre arbejdstagere.

Man er indenfor kommissionen enig om, at det er af stor vigtighed, at videnskabsmændenes frie forskerret ikke begrænses, men kommissionens flertal ønsker dog at fremhæve, at den omstændighed, at de omhandlede videnskabsmænd undtages fra loven, ikke har nogen indflydelse på deres almindelige ansættelses- og arbejdsvilkår. Disse må som hidtil fastsættes i eller i henhold til tjenestemandens loven eller ved individuelle aftaler.

Kommissionen har ikke anset det for rigtigt at gå imod det fra de interesserede kredse så stærkt hævdede standpunkt og foreslår derfor, at lærere ved universiteter og andre højere læreanstalter ikke i denne deres egenskab skal anses som arbejdstagere, og at de har den fulde ret til de af dem gjorte opfindelser, med mindre andet måtte være bestemt i anden lov eller følge af aftale.

Kommissionen har gennem handelsministeriet indhentet en udtalelse fra forsvarsministeriet, om der fra dets side måtte næres ønske om, at der i en eventuel lov optages særbestemmelser om militære personers ret til de af dem i tilknytning til deres tjeneste gjorte opfindelser, jfr. den svenske lovs § 1. Forsvarsministeriet har i skrivelse af 24. januar 1951 udtalt, at man ikke nærer ønske om sådanne særbestemmelser.

b. I forbindelse med overvejelserne om lovens anvendelse på statstjenestemænd har spørgsmålet om bibeholdelse af bestemmelsen i patentlovens § 3, 3. stk., givet anledning til nogen tvivl. Det er under drøftelserne herom anført, at den pågældende bestemmelse kan misbruges af staten, og at den i alle tilfælde ved sin eksistens kan virke hæmmende på en tjenestemandens opfinderinitiativ. På den anden side har bestemmelsen, såvidt vides, aldrig været benyttet til skade for tjenestemændene, og for så vidt er der derfor ikke nogen anledning til at ophæve den. Når imidlertid også statens tjenestemænd i princippet inddrages under loven, synes bestemmelsen overflødig. At bibeholde den for de tjenestemænds vedkommende, der holdes udenfor loven, er der næppe anledning til. Kommissionen har derfor udarbejdet nedenstående udkast til lov om ændring af patentloven, ved hvilket den nævnte § 3, 3. stk., foreslås ophævet.

c. En betingelse for, at en arbejdsgiver eller en arbejdstager skal kunne påberåbe sig loven, må det være, at der består et vist fastere tilknytningsforhold mellem arbejdstageren og virksomheden. Man har søgt at give udtryk for dette i definitionen af begrebet „arbejdstager“, der defineres som den, „der er *ansat* i offentlig eller privat tjeneste.“

Almindelige lønarbejdere — også sådanne der er ansat med kort opsigelsesfrist — må siges at være „ansat" i den virksomhed, hvor de har deres arbejde. Det modsatte gælder f. eks. konsulenter og rådgivende ingeniører. Sådanne personer kan, selvom de lønnes med fast vederlag, i det hele ikke anses at stå i tjenesteforhold til vedkommende virksomhed, men er selvstændige erhvervsdrivende.

En mere bestemt angivelse af omfanget af begrebet arbejdstager synes det ikke muligt, men næppe heller nødvendigt, at give. I sidste instans må domstolene afgøre, om den person, om hvis opfindelse der er tale, kan anses som arbejdstager i lovens forstand.

4. Ved udformningen af en eventuel lov må udgangspunktet i overensstemmelse med dansk rets almindelige opfattelse være, at arbejdstagerens opfindelser principielt tilhører denne. En arbejdstager vil imidlertid ikke altid være i stand til selv at udnytte de af ham gjorte opfindelser. For at få et økonomisk udbytte af sin opfindelse vil arbejdstageren derfor hyppigt være nødt til at overdrage sin opfindelse til andre, og i princippet må arbejdstageren være frit stillet med hensyn til, hvem han ønsker at sælge sin opfindelse til. For to grupper af opfindelser gør der sig dog særlige hensyn gældende, for det første sådanne opfindelser, som arbejdstageren er nået til gennem sin tjeneste, og som kan udnyttes af arbejdsgiveren i dennes virksomhed, for det andet sådanne opfindelser, der angår en arbejdstageren af arbejdsgiveren stillet, nærmere angiven opgave.

For disse opfindelser findes det rimeligt at bestemme som en deklatorisk regel, at arbejdstageren skal have pligt til at overdrage dem til arbejdsgiveren, hvis denne ønsker dette, men arbejdsgiveren må i så fald betale arbejdstageren en efter forholdene rimelig godtgørelse for opfindelsen. Det må imidlertid stå parterne frit at træffe andre aftaler, Også om disse opfindelser, dog med de begrænsninger, der følger af de i lovudkastet foreslåede præceptive bestemmelser.

5. I det foregående har det været nævnt, at der i loven bør gives visse regler om de såkaldte bedriftsopfindelser. Begrebet bedriftsopfindelser anerkendes ikke i alle lande, således ikke i Sverige, hvor det forlanges, at en bestemt person (bestemte personer) skal angives som opfinder(e). I Norge og Finland anerkendes ligesom her dette begreb. I den finske patentlov findes i § 25 en bestemmelse, der går ud på, at en arbejdsgivers adgang til at vinde ret til en opfindelse, gjort indenfor virksomheden, ikke skal hindres af den omstændighed, at der ikke ved patentansøgningen kan angives nogen særskilt person som opfinder, hvilket vil sige, at virksomheden kan angives som opfinder, og at opfindelsen — uden formel overdragelse fra nogen arbejdstager — tilhører virksomheden. Uanset at det ud fra rent teoretiske betragtninger over opfindelsesbegrebet må forekomme rigtigt, at en opfindelse kun kan gøres af bestemte fysiske personer, må det erkendes, at gennemførelsen af dette teoretiske synspunkt støder på store praktiske vanskeligheder. Det må fra et administrativt synspunkt anses som et tilbageskridt, hvis man ville gå over til påny at forlange angivet en bestemt opfinder. Desuden vil betænkelighederne ved anerkendelsen af begrebet bedriftsopfindelser formindskes, når dette begrænses og defineres i loven. Kommissionen er derfor enig om at foreslå indsat en bestemmelse i loven om disse bedriftsopfindelser gående ud på, at virksomheden i disse tilfælde anses som opfinder, således at disse opfindelser tilhører virksomheden fra først af. Hvis en arbejdstager vil gøre gældende, at der ikke foreligger en bedriftsopfindelse, men at han rettelig er at anse som opfinder, må i sidste instans domstolene afgøre, hvem der har ret. Soges opfindelsen patenteret, vil det blive patentmyndighederne, som i første instans kommer til at træffe afgørelsen.

6. a. Spørgsmålet, om tvist mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager skal afgøres af de almindelige domstole eller bør henlægges til afgørelse ved tvungen voldgift, har været genstand for drøftelse indenfor kommissionen. Såvel efter den finske som efter den svenske lov er det de almindelige domstole, der træffer afgørelserne, men ved den svenske lovs § 10 er der indført et særligt nævn, hos hvilket såvel arbejdsgiveren som arbejdstageren og, hvis en tvist er henskudt til domstolene, da også disse kan indhente udtalelser i alle spørgsmål vedrørende lovens anvendelse.

For indførelse af voldgift er anført, at en sådan ordning både er hurtigere og billigere for parterne end en afgørelse ved de almindelige domstole. Desuden vil medlemmerne af en voldgiftsdomstol kunne være i besiddelse af særlig viden på det pågældende område og under deres arbejde med voldgiftssager kunne erhverve sig erfaringer, som dommerne ved de almindelige domstole normalt ikke kan forudsættes at opnå. Endelig — og dette kan være af særlig betydning i patentsager — er forhandlingerne for en voldgiftsdomstol ikke offentlige, og kendelserne offentliggøres ikke mod parternes ønske.

Imod indførelse af en voldgiftsordning er det gjort gældende, *at* de her omhandlede sager ikke i væsentlig grad adskiller sig fra andre retssager om tjenesteforhold, som behandles af de almindelige domstole, *at* den eventuelt nødvendige, særlige sagkundskab kan skaffes i form af syn og skøn, samt *at* man bør være varsom med at oprette særdomstole, når dette ikke er absolut påkrævet.

Ud fra disse betragtninger mener kommissionen, at tvistigheder angående arbejdstageres opfindelser bør behandles ved de almindelige domstole, forså vidt parterne ikke kan enes om privat voldgift. I kommissionen har man drøftet, om hensynet til at værne parternes berettigede interesser kan nødvendiggøre en ændring af retsplejelovens § 29, som skulle gå ud på, at retten i sager af den her omhandlede karakter skal imødekomme begæring fra enhver af parterne om forhandling for lukkede døre. I retsplejelovens § 29, stk. 3, er det bestemt, at retten undtagelsesvis på begæring af en part eller i embeds medfør i borgerlige sager kan beslutte, at dørene skal lukkes, når offentlig forhandling vil tilføje nogen en ufornøden krænkelse, og ifølge Østre landsrets-kendelse af 26. februar 1935 (U. f. R. 1935, s. 627), gælder dette også i tilfælde af *økonomiske* krænkelse. Kommissionen mener herefter, at der ikke er anledning til at foreslå nogen ændring af retsplejelovens § 29.

b. Der har været rejst spørgsmål om at bestemme, at alle retssager om arbejdstageres opfindelser skulle behandles ved sø- og handelsretten i København som første instans, idet man derved ville kunne sikre behandling under medvirken af kyndige forretningsfolk samtidig med, at afgørelserne allerede i første instans ville blive mere ensartede, end hvis sagerne skal behandles af de forskellige underretter.

Kommissionen kan imidlertid ikke gå ind for en sådan bestemmelse. For det første vil disse sager efter deres art i de fleste tilfælde ikke høre til de grupper af sager, som sø- og handelsretten har specielle forudsætninger for at kunne bedømme. Dernæst taler hensynet til parterne, der måske bor langt fra København, imod at henlægge alle sagers behandling dertil. Med sø- og handelsrettens nuværende organisation er der formentlig desuden ret snævre grænser for den arbejdsforøgelse, retten ville kunne bære. De fleste sager vil vel iøvrigt komme til at dreje sig om så store beløb, at de vil være at behandle ved landsret som første instans, og efter omstændighederne vil retten her kunne tilkalde handelskyndige meddommere, jfr. retsplejelovens § 6, stk. 3.

c. Kommissionen er klar over, at indførelse af et responderende nævn som det svenske kan give visse fordele. Et nævn vil ved sin responderende virksomhed bidrage til,

at mange retssager undgås, og må antages ofte at ville blive benyttet af parterne, hvor der ikke er en egentlig uoverensstemmelse mellem dem, men blot et ønske om at få vederlaget for en opfindelse fastsat af en uvildig trediemand. Nævnet, der må forudsættes at repræsentere den højeste sagkundskab på det pågældende område, vil desuden have lettere end de almindelige domstole ved at fastsætte vederlaget, navnlig hvor dette skal erlægges i form af licensbetalinger.

Kommissionen mener imidlertid, at indførelse af et sådant nævn vil rumme en fare for, at domstolene vil føle sig bundet af nævnets udtalelser, og da man bør være tilbageholdende med at skabe nye institutioner, hvis fordelene herved ikke er ganske klare og uomtvistelige, anser kommissionen det for betænkeligt-at anbefale oprettelsen af et nævn som det omhandlede.

7. Der er indenfor kommissionen enighed om, at en eventuel lov kun skal have gyldighed for opfindelser, der gøres, efter at loven er trådt i kraft, men det må anses ufornødent at sige dette i lovteksten. Ligeledes findes det ufornødent udtrykkeligt at bestemme, at nye præceptive regler må gælde i modstrid også med aftaler, der er indgået før loven, forsåvidt angår opfindelser, der gøres efter lovens ikrafttræden.

#### B. Om opdagelser.

Med hensyn til sondringen mellem opdagelser og opfindelser henvises til bemærkningerne foran.

Når spørgsmålet om retten til opdagelser er blevet inddraget under kommissoriet, skyldes det henvendelsen fra „Foreningen til Beskyttelse af videnskabeligt Arbejde“, som i den senere tid har behandlet flere sager, der har drejet sig om spørgsmål vedrørende offentliggørelsen af og retten for videnskabsmænd til at få knyttet deres navn til de af dem gjorte opdagelser. Det er anført fra foreningens side, at der i arbejdstageres ansættelseskontrakter ofte er optaget bestemmelser om, at ikke alene opfindelser, men alle opdagelser skulle stilles til rådighed for den pågældende virksomhed eller ikke måtte publiceres uden virksomhedens samtykke.

Såvidt det er kommissionen bekendt, er der ikke i noget andet land givet lovregler om de retlige problemer, der kan opstå i forbindelse med offentliggørelsen af en videnskabelig opdagelse. Disse problemer vedrører vel i første række den pågældende videnskabsmands videnskabelige prestige, men kan dog også være af økonomisk karakter, idet en opdagelse kan komme til at danne grundlag for værdifulde opfindelser.

Der er indenfor kommissionen enighed om, at problemerne omkring en forskers forhold til den af ham gjorte opdagelse endnu er for uafklarede til, at det vil være rigtigt at søge at udforme lovregler til løsning af de forskellige spørgsmål, og dette selvom man ville se bort fra de økonomiske spørgsmål og alene begamse sig til spørgsmålet om retten til offentliggørelse eller omtale af opdagelser.

#### C. Om diskretionspligt.

Den dispositionsret over en opfindelse, der normalt tilkommer opfinderens, indbefatter også retten til at offentliggøre den, såvel før som efter at den er søgt patenteret. Sker offentliggørelsen, før ansøgning om patent indgives, vil sådan offentliggørelse efter omstændighederne kunne være til hinder for patentering, jfr. patentlovens § 1, nr. 3,

medens offentliggørelse efter ansøgningens indgivelse ikke har indflydelse på patentsagen. Adskillige opfindelser søges ikke patenteret, men holdes som driftshemmeligheder indenfor vedkommende virksomhed. Det er derfor klart, at i alle sådanne tilfælde, hvor retten til de af en arbejdstager gjorte opfindelser tilkommer arbejdsgiveren (ifølge udtrykkelig aftale eller som følge af tjenesteforholdet iøvrigt), eller hvor arbejdstageren har eller ved en eventuel lov får pålagt en pligt til at tilbyde arbejdsgiveren de af ham gjorte opfindelser, må der påhvile arbejdstageren en forpligtelse til ikke at offentliggøre disse opfindelser eller røbe dem for andre på en sådan måde, at den økonomiske værdi af opfindelsen for arbejdsgiveren tilintetgøres eller formindskes.

Lige så lidt som arbejdstageren må røbe sine opfindelser til skade for arbejdsgiveren, må denne røbe de ham af arbejdstageren givne oplysninger om gjorte opfindelser til skade for arbejdstageren.

Et vist værn mod uberettigede offentliggørelser eller meddelelser til andre findes allerede i konkurrencelovens § 11, hvorefter den, der ved ubeføjet at benytte eller give meddelelser til andre om sin nuværende eller tidligere principals eller kompagnons forretnings- eller driftshemmeligheder forsætlig krænker et kontraktligt tillidsforhold, i kraft af hvilket disse hemmeligheder er kommet til hans kundskab, straffes med bøder eller hængsel.

For statstjenestemænd gælder endvidere den almindelige bestemmelse i tjenestemandslovens § 3, stk. 3, hvorefter en tjenestemand skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som han i sin tjenestestillings medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver ham foreskrevet af hans foresatte. Rundt om i forskellige love og reglementer for de enkelte styrelsesgrene findes der derhos bestemmelser om tjenestemandes tavshedspligt med hensyn til, hvad de under deres tjeneste kommer til kundskab om.

For kommunale tjenestemandes vedkommende indeholdes der i de af indenrigsministeriet stadfæstede kommunale vedtægter bestemmelser om tavshedspligt for de kommunale tjenestemand.

Af interesse i denne forbindelse er også bestemmelserne i den borgerlige straffelovs §§ 152 og 299.

De foran nævnte bestemmelser vil vel i det store og hele være tilstrækkelige til at sikre de pågældendes interesser på det omhandlede område, men kommissionen mener dog, at det, bl. a. fordi der ikke ved de pågældende bestemmelser er pålagt arbejdsgiveren nogen hemmeligholdelsespligt, vil være hensigtsmæssigt i en lov om arbejdstageres opfindelser at optage en bestemmelse, svarende til reglen i den svenske lovs § 5. Kommissionen foreslår derfor, at det i den nye lov fastsættes, dels at arbejdstageren, der har givet sin arbejdsgiver pligtig meddelelse om en gjort opfindelse, ikke inden en vis frist derefter må åbenbare den for andre på en sådan måde, at den kan offentliggøres eller udnyttes for andres regning, dels at den, der som følge af lovens bestemmelser kommer til kundskab om en opfindelse, ikke uhjemlet må udnytte, hvad han på denne måde har erfaret, eller upåkrævet åbenbare noget herom.

Overtrædelser af den foreslåede bestemmelse må belægges med straf.



På grundlag af de foran anførte almindelige bemærkninger har kommissionen udarbejdet det efterfølgende udkast til *lov om arbejdstageres opfindelser* med tilhørende supplerende bemærkninger til udkastets enkelte paragraffer. Kommissionen indstiller til handelsministeriet, at der snarest søges gennemført en lov i overensstemmelse med dette udkast.

*København, den 10. marts 1951.*

Niels <b>Alkil.</b>	4. H. M. Andreasen.	Borreschmidt.	O. Bouet.	H. Carstensen.
Ove Guldberg.	Erik Hansen.	<b>H.</b> Ivar Hansen.	M. Jørgensen.	Eli Larsen.
Kai Lindberg.	Torben Lund.	Julius Møller.	F. Neergaard-Petersen.	Julius Nielsen.
	Axel Roelsen.	P. Villadsen.		
		Formand.		
			<i>K. Stage.</i>	<i>D. Simonsen.</i>

## Udkast til lov om arbejdstageres opfindelser.

### § 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 ved universiteter og andre højere læresteder — bortset fra værnens skoler — 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.

### § •

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 opfindelse med angivelse af virksomheden som opfinder, skal virksomheden på forespørgsel 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.

### § 6.

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, så snart han har givet sådan 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.

## § 8.

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 fratrukket 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.

Indeholder en aftale mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager om retten til arbejdstagerens opfindelser vilkår, der findes at stride mod god skik eller at føre til åbenbart urimelige resultater, kan domstolene lempe eller tilsidesætte sådanne vilkår. Tilsvarende beføjelse har domstolene, såfremt forholdene efter en aftales indgåelse har forandret sig så væsentligt, at aftalens fortsatte opretholdelse ville være åbenbart ubillig.

## § 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.

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

Påtale sker på begæring af den forurettede.

Idet der henvises til kommissionens almindelige bemærkninger om lovudkastets indhold og forståelse, skal man til udkastets enkelte paragraffer knytte følgende supplerende bemærkninger:

*Til § 1.*

Reglen i 3. stk. angår kun lærere ved *højere* læreanstalter. Man har ikke anset det for nødvendigt at lade bestemmelsen omfatte enhver undervisningsvirksomhed eller skoleform, idet hensynet til den videnskabelige forsknings frihed i relation til undervisningsvæsenet formentlig kun har praktisk betydning for de højere læreanstalter. Den foreslåede undtagelse for værnens skoler skyldes henstilling fra forsvarsministeriet.

*Til § 2.*

Udkastets regler er bortset fra enkelte undtagelser deklaratoriske, således at parterne med retsgyldighed kan træffe aftaler, der afviger fra lovens bestemmelser. En arbejdstager vil således kunne forbeholde sig en større ret, end loven giver ham, når blot aftalens indhold ikke kommer i strid med andre lovregler, f. eks. aftalelovens regler eller bestemmelserne i nærværende lovs § 11, hvorefter domstolene kan lempe eller tilsidesætte aftalevilkår, der strider mod god skik eller iøvrigt findes at føre til åbenbart urimelige resultater, og aftaler, som det ville være åbenbart ubilligt at opretholde, fordi forholdene efter deres indgåelse har forandret sig væsentligt.

Enkelte bestemmelser i udkastet er dog ufravigelige. Dette gælder § 7, 3. stk., hvorefter arbejdstageren, såsnart han har underrettet sin arbejdsgiver om en gjort opfindelse, er berettiget til at søge patent på opfindelsen, dog at han forinden skal underrette arbejdsgiveren herom, samt § 8 om arbejdstagerens ret til en rimelig godtgørelse og § 10 angående overenskomster vedrørende arbejdstageres ret til opfindelser, som gøres mere end et år efter ansættelsesforholdets ophør.

*Til § 3.*

Uanset at den i denne paragraf indeholdte bestemmelse i og for sig allerede nu må anses for at være gældende dansk ret, har man anset det for hensigtsmæssigt at indsætte den i udkastet som den nødvendige og naturlige baggrund for lovens efterfølgende regler. Efter den under forsvarsministeriet hørende lovgivning gælder der særlige regler om adgangen til at disponere over, offentliggøre eller røbe opfindelser på militærteknikkens område.

*Til § 4.*

Bestemmelsen i 2. stk. er indsat for at åbne arbejdstageren adgang til allerede under sagens behandling for patentkommissionen at varetage sine interesser, hvis han

mener, at der ikke er tale om en bedriftsopfindelse, men om en personlig opfindelse. Arbejdstageren har ganske vist også, efter at patent er udstedt, mulighed for at gøre sine rettigheder gældende, men dette må da ske for de almindelige domstole, jfr. patentlovens § 24.

*Til § 5.*

Bestemmelsen omfatter *a)* opfindelser, som arbejdstageren må anses at være nået til gennem sin tjeneste, og hvis udnyttelse falder indenfor arbejdsgiverens virksomheds arbejdsområde, og *h)* opfindelser, der omfatter løsningen af en bestemt, nærmere angiven opgave, der er stillet arbejdstageren af arbejdsgiveren, men uanset om opfindelsen falder indenfor arbejdsgiverens virksomheds arbejdsområde. Den ret, der tilkommer arbejdsgiveren, er den samme for begge kategorier af opfindelser og går ud på, at arbejdsgiveren kan kræve retten til opfindelsen overdraget til sig for et eller flere lande. Arbejdsgiveren kan således i et vist omfang selv bestemme det geografiske område, i hvilket han ønsker at kunne udnytte opfindelsen, men for dette område må han overtage og betale for hele retten til opfindelsen. Det synes nemlig ubilligt overfor 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. På dette punkt stemmer forslaget ikke med den svenske lov, der graduerer arbejdsgiverens ret, etersom det drejer sig om forskningsopfindelser, andre tjenestepfindelser og øvrige opfindelser indenfor arbejdsgiverens virksomhedsområde. Kommissionen mener ikke at burde foreslå en sådan graduering. Ofte ville det også være vanskeligt at afgøre, til hvilken af de fornævnte kategorier en arbejdstagers opfindelse skulle henføres. Den ret, arbejdsgiveren får overdraget fra arbejdstageren, kan han frit videreoverdrage til andre, men han kan ikke herved uden samtykke fra arbejdstageren frigøre sig for forpligtelsen til at erlægge den efter § 8 fastsatte godtgørelse. Den omstændighed, at opfindelsen er overdraget til arbejdsgiveren, berøver ikke opfinderens den ham efter patentlovens § 20 tilkomende ret til at få sit navn anført i patentbrevet.

Om arbejdstageren er nået til opfindelsen gennem sin tjeneste, vil hyppigt være vanskeligt at afgøre. Det må påhvile arbejdsgiveren, der ønsker at gøre krav på en opfindelse, at sandsynliggøre, at det drejer sig om en „tjenestepfindelse“, 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. Man har ikke fundet det muligt nærmere at definere det forhold mellem tjenesten og opfindelsen, der angives ved, at arbejdstageren skal være *nået til* opfindelsen gennem sin tjeneste. De fremhævede ord tilsigter dog at angive, at ikke enhver nok så fjern forbindelse mellem tjenesten og opfindelsen er tilstrækkelig til at gøre opfindelsen til en tjenestepfindelse.

Under „virksomhedens arbejdsområde“ må medtages ikke alene virksomhedens hovedproduktion, men også hjælpemidler for denne, f. eks. værktøjsmaskiner, nye råmaterialer for de fremstillede produkter og lign. Også opfindelser, der kan danne grundlag for en helt ny produktion, vil kunne henregnes til virksomhedens arbejdsområde, såfremt denne nye produktion falder i naturlig tråd med den hidtidige produktion. Der må dog her, som allerede nævnt i de almindelige bemærkninger, udvises en vis varsomhed med at gøre begrebet arbejdsområde for elastisk eller omfattende, idet arbejdstageren, hvis han skønner forkert med hensyn til udstrækningen af virksomhedens arbejdsområde, efter omstændighederne vil kunne risikere at ifalde erstatningsansvar. Hvis arbejdsgiveren driver flere virksomheder af forskellig karakter, må virksomhedens arbejdsområde i relation til opfinderens

anses kun at vedrøre den virksomhed, hvori han er ansat. Med henblik på de af staten drevne forskellige erhvervsvirksomheder vil dette sige, at den enkelte virksomhed udgør et arbejdsområde for sig. Om forskellige private virksomheder drives under en fælles ledelse med fælles økonomi eller ej, kan ikke være afgørende. Ikke økonomisk-juridiske, men praktiske skillelinier må være bestemmende i dette spørgsmål.

Der vil kunne forekomme tilfælde, hvor en opfindelse er gjort af flere i forening, men hvor lovens regler kun kan finde anvendelse overfor en eller nogle af opfinderne. I sådanne tilfælde kan arbejdsgiveren selvsagt kun kræve overdragelse fra den eller dem, for hvem loven gælder, af deres andel i opfindelsen, og der vil derefter bestå et samejeforhold mellem virksomheden og de af loven ikke-omfattede medopfindere.

#### *Til § 6.*

Paragraffen pålægger arbejdstageren en pligt til, når han har gjort en opfindelse, der omfattes af bestemmelserne i lovens § 5, uden ugrundet ophold at underrette arbejdsgiveren herom.

Det vil ofte i praksis være vanskeligt for en arbejdstager at skønne over, om udnyttelsen af den opfindelse, han har gjort, falder indenfor arbejdsgiverens virksomhedsområde. For at arbejdstageren ikke skal risikere at pådrage sig et erstatningskrav, må det derfor anses for tilrådeligt, at han, såfremt der kan være tvivl om, hvorvidt opfindelsen omfattes af loven, giver underretning til arbejdsgiveren. Den foreskrevne underretning vil kunne ske såvel mundtligt som skriftligt. Bl. a. under hensyn til, at tidspunktet for meddelelsens modtagelse er udgangspunktet for beregningen af den frist, inden hvilken arbejdsgiveren i henhold til § 7 skal underrette arbejdstageren, om han ønsker at erhverve retten til opfindelsen, bør arbejdstageren dog sikre sig bevis for, at han har foretaget underretningen.

Arbejdstageren må i sin meddelelse til arbejdsgiveren give så tydelige oplysninger om opfindelsen, at arbejdsgiveren på grundlag heraf vil kunne bedømme opfindelsens betydning.

Den foreskrevne underretning skal gives uden ugrundet ophold. Dette betyder ikke, at arbejdstageren skal underrette arbejdsgiveren, såsnart han har fået en idé, der måske kan udvikles til en opfindelse. Arbejdstageren må være berettiget til at vente, indtil han mener at have løst sit problem på en sådan måde, at opfindelsen klart kan beskrives.

#### *Til § 7.*

Paragraffens 1. stk. fastsætter, at arbejdsgiveren inden 4 måneder, efter at han har modtaget den i § 6 nævnte meddelelse, skal give underretning til arbejdstageren, såfremt han ønsker at gøre sin ret i henhold til § 5 gældende. Arbejdstageren vil derefter være forpligtet til at underskrive fornødne overdragelsedokumenter. Har arbejdsgiveren erklæret at ville overtage retten til opfindelsen, har han ikke ret til senere at træde tilbage fra denne erklæring mod arbejdstagerens protest. Ved afgivelse af denne erklæring if alder arbejdsgiveren pligt til at svare godtgørelse efter reglerne i § 8.

Indtil arbejdsgiveren indenfor den nævnte frist har truffet afgørelse, om han ønsker at erhverve opfindelsen eller ej, kan arbejdstageren ikke uden arbejdsgiverens samtykke disponere over den, ligesom der er pålagt ham en vis hemmeligholdelsespligt. Der kan ikke i bestemmelsens formulering indlægges, at arbejdstageren, når arbejdsgiveren har erklæret, at han ønsker at erhverve opfindelsen, skulle have ret til at offentliggøre opfindelsen. Arbejdstagerens fortsatte hemmeligholdelsespligt vil følge af bestem-

melsen i konkurrencelovens § 11. Under hensyn til den store interesse, arbejdstageren kan have i ved indgivelse af ansøgning om patent at sikre sine rettigheder i forhold til andre, der eventuelt måtte arbejde med løsningen af samme problem, er det ved paragraffens sidste stykke bestemt, at arbejdstageren, så snart han har givet den i § 6 omhandlede meddelelse, kan søge patent på opfindelsen, men han skal da forinden underrette arbejdsgiveren herom. Denne ret bør arbejdstageren ikke på forhånd kunne fraskrive sig. Sådant patentansøgning, hvorved arbejdstageren kan sikre sig prioritetsret i andre lande i henhold til den internationale konvention om beskyttelse af industrielle ejendomsrettigheder, vil kunne indgives såvel her i landet som i udlandet.

*Til § 8.*

Paragraffens første stykke fastslår, at der i princippet tilkommer arbejdstageren en rimelig godtgørelse, når retten til hans opfindelse overgår til arbejdsgiveren. Dette gælder ikke alene, når arbejdsgiveren erhverver opfindelsen i henhold til bestemmelsen i § 5, men også i tilfælde, hvor arbejdsgiveren i henhold til særlig aftale („på andet grundlag“) erhverver den af arbejdstageren gjort opfindelse, der ikke omfattes af § 5. Denne principielle ret til godtgørelse skal arbejdstageren ikke gyldigt kunne fraskrive sig ved forudgående aftale. Med hensyn til aftaler, hvorved arbejdstageren, efter at opfindelsen er gjort, fraskriver sig eller begrænser sin ret til godtgørelse, må aftalelovens almindelige regler om aftalers gyldighed komme til anvendelse, ligesom også er sådan efterfølgende aftale vil kunne tilsidesættes eller ændres i henhold til bestemmelserne i § 11.

Som det fremgår af de almindelige bemærkninger, må det antages, dels at en meget stor del af de patenterede opfindelser kun har en ret ringe økonomisk værdi, dels at mange arbejdstagere i kraft af deres ansættelsesforhold er forpligtet til i et vist omfang at præstere opfinderisk virksomhed uden herfor at have krav på ekstra vederlag. Man har derfor anset det for nødvendigt at præcisere, at ret til særlig godtgørelse kun haves, for så vidt værdien af opfindelsen overstiger, hvad arbejdstageren under hensyn til sine arbejdsforhold i det hele med rimelighed kan forudsættes at skulle præstere. Efter den i § 8, 1. stk., anvendte formulering er det arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at opfindelsen ikke berettiger arbejdstageren til noget ekstra vederlag.

Ifølge paragraffens 2. stk. skal der ved fastsættelsen af godtgørelsen foruden til opfindelsens værdi særligt tages hensyn til arbejdstagerens ansættelsesvilkår samt til den betydning, arbejdstagerens tjeneste har haft for opfindelsen, herunder at arbejdsgiveren har stillet erfaringer og hjælpemidler til rådighed.

Bedømmelsen af opfindelsens værdi må foretages under hensyntagen til dens almindelige industrielle og kommercielle betydning og ikke blot til de udnyttelsesmuligheder, som opfindelsen vil have i arbejdsgiverens egen virksomhed. Med hensyn til arbejdstagerens forhold som faktor ved fastsættelsen af godtgørelsen vil der særlig være at tage hensyn til, om arbejdstageren helt eller delvist er ansat med opfindervirksomhed for øje og allerede gennem sin ordinære lønning må anses at have opnået kompensation for afståelse af opfindelsen.

Der er ikke i paragraffen fastsat særlige regler for, på hvilken måde godtgørelsen skal erlægges. Dette vil kunne ske såvel ved betaling af et beløb en gang for alle som ved erlæggelse af en afgift pr. produceret enhed eller på anden måde. Man har ikke ment i loven at kunne eller burde give anvisning på, hvorledes arbejdstageren, når godtgørelsen er fastsat som en afgift af den løbende produktion, ved hvilken der gøres brug af opfindelsen, kan sikre sig mod, at arbejdsgiveren vilkårligt standser produktionen eller lader

patentet forfalde, således at opfindelsen kan tages i brug af alle og enhver. Sådant adfærd fra arbejdsgiverens side vil efter omstændighederne kunne medføre erstatningsansvar for denne efter de almindelige erstatningsregler.

Da arbejdsgiveren må have et naturligt krav på indenfor en overskuelig tid at få klarhed på, om en arbejdstager, der har overdraget en opfindelse til ham, anser sig berettiget til særligt vederlag herfor, foreslås det, at krav om fastsættelse af godtgørelse forældes på 5 år i overensstemmelse med reglerne i lov nr. 274 af 22. december 1908, således at forældelsesfristen regnes fra det tidspunkt, da arbejdsgiveren har tilkendegivet, at han ønsker at erhverve opfindelsen.

I mange tilfælde vil det være vanskeligt at bedømme værdien af en opfindelse, forinden udnyttelse er iværksat. Man har derfor fundet det rimeligt, at der åbnes mulighed såvel for arbejdstageren som for arbejdsgiveren for en ændring af godtgørelsen, når de forhold, der har været bestemmende for den trufne afgørelse, har forandret sig væsentligt, eller andre særlige omstændigheder taler derfor.

Twist mellem arbejdsgiver og arbejdstager med hensyn til den arbejdstageren tilkommende godtgørelse må afgøres af domstolene eller ved privat voldgift, hvis parterne kan enes om en afgørelse ad denne vej.

#### *Til §§ 9 og 10.*

Disse bestemmelser omhandler forholdet mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren efter ansættelsens ophør. Hovedreglen må her være, at arbejdsgiverens ret består vedrørende sådanne opfindelser, som er gjort, medens tjenesten varede. Medmindre andet er aftalt, kan arbejdstageren frit disponere over de opfindelser, han har gjort efter dette tidspunkt. For at beskytte arbejdsgiveren opstiller § 9 den præsumtion, at opfindelser, som arbejdstageren inden 6 måneder efter at være fratruddet sin tjeneste søger patenteret, og som, hvis de var gjort, medens tjenesten varede, ville have været omfattet af bestemmelserne i § 5, skal antages gjort, medens tjenesten varede, medmindre opfinderen kan sandsynliggøre, at opfindelsen er blevet til efter tjenestens ophør.

På den anden side er arbejdstageren og hans senere arbejdsgivers interesser beskyttet ved bestemmelsen i § 10, der erklærer sådanne aftaler for ugyldige, der går ud på at indskrænke arbejdstagerens ret til at disponere over opfindelser, der gøres senere end et år efter, at tjenesteforholdet er ophørt.

Medens der i § 9 tales om „tjenestens ophør" og „medens tjenesten varede", anvendes i § 10 udtrykket „tjenesteforholdets ophør". Det har været hensigten hermed at angive, at der ved anvendelsen af § 9 skal lægges vægt på ophøret af den reelle tjeneste, udførelsen af arbejde for arbejdsgiveren, medens det efter § 10 må komme an på, om det kontraktlige forhold stadig består, som f. eks. hvis en funktionær afskediges med 6 måneders varsel, men „efter venskabelig overenskomst" til fratræden straks. Begrundelsen for den angivne forskel er, dels at den i § 9 opstillede præsumptionsregel går arbejdstageren imod, og at det derfor er rimeligt, at den frist, præsumtionen angår, kommer til at løbe fra det tidligst mulige tidspunkt, dels at ansættelsens virkning på tilblivelsen af opfindelsen kan siges at bortfalde ved selve tjenestens ophør eller dog begynde at tabe virkning fra dette tidspunkt.

#### *Til § 11.*

Medens udkastets bestemmelser som hovedregel er af deklatorisk karakter, og alene bestemmelserne i §§ 7, 3. stk., 8 og 10 er præceptive, indeholder § 11 en almindelig



regel om domstolenes adgang til at lempe og tilsidesætte aftalevilkår, der strider mod god skik eller findes at føre til åbenbart urimelige resultater. En tilsvarende beføjelse har domstolene, såfremt forholdene efter en aftales indgåelse har forandret sig så væsentligt, at dens fortsatte opretholdelse ville være åbenbart ubillig.

Bestemmelserne i § 11 finder anvendelse såvel på aftaler i forbindelse med tjenesteforholdets indgåelse som på efterfølgende aftaler.

Opmærksomheden henledes på, at bestemmelserne i § 8, 4. stk., der omhandler ændringer af aftaler eller bestemmelser om godtgørelse, og i § 11, der omhandler andre aftaler, i et vist omfang dækker hinanden, men betingelserne for at anvende den særlige bestemmelse i § 8, 4. stk., er ikke så strenge som de i § 11 angivne betingelser, sml. § 8: „har forandret sig væsentligt" og „andre særlige omstændigheder" med § 11: „stride mod god skik", „åbenbart urimelige resultater", „åbenbart ubillig".

*Til § 12.*

Paragraffen pålægger den, der som følge af bestemmelserne i nærværende lov får kendskab til en opfindelse, en vis tavshedspligt. Denne pligt påhviler både arbejdsgiveren og f. eks. de patentagenter, med hvem arbejdsgiveren måtte rådføre sig om mulighederne for patentering af opfindelsen.

Brud på denne tavshedspligt vil kunne medføre erstatningspligt efter de almindelige regler. Forsætlig overtrædelse af bestemmelsen medfører ifølge paragraffens andet stykke strafansvar.

Påtåle sker kun på begæring af den forurettede.

## **Forslag til lov om ændring i lov om patenter, jfr. lovbekendtgørelse af 1. september 1936.**

### § 1.

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

## Formular til ansættelseskontrakt for civilingeniører

udarbejdet af Almindeligt Ingeniørforbund.

„Imellem undertegnede . . . . ., herefter kaldet N. N., og undertegnede . . . . ., herefter kaldet civilingeniøren, er dags dato oprettet følgende

### KONTRAKT

N. N. antager civilingeniøren som . . . . .  
fra . . . . . at regne.

#### § 2.

Civilingeniøren forpligter sig til efter evne indenfor det i § 1 angivne arbejdsfelt og i overensstemmelse med sine overordnedes anvisninger at varetage N. N.s tarv, og særlig til at anvende arbejdstiden udelukkende i N. N.s interesse (jfr. § 5). Medfører civilingeniørens arbejde rejser i forretningsøjemed, skal rejseomkostningerne afholdes af N. N. Angående forflyttelse gælder følgende bestemmelser: . . . . .

#### § 3.

Civilingeniøren forpligter sig til ikke •— hverken under sin ansættelse eller efter dennes ophør — at benytte eller give meddelelse til uvedkommende om de særlige forhold i N. N.s forretning, drift eller anlæg, som denne har interesse i at holde skjult, og som civilingeniøren i sin stilling hos N. N. er kommet til kundskab om. Tilsidesættelse af denne forpligtelse kan medføre erstatningsansvar.

#### § 4.

Civilingeniøren forpligter sig til i . . . . år (karenstiden), efter at han er fratrukket sin stilling hos N. N. ikke at . . . . .

I den anledning gives der civilingeniøren en erstatning . . . . .

#### § 5.

Så længe denne kontrakt er i kraft, er civilingeniøren uberettiget til, uden indhentet samtykke at påtage sig noget arbejde, der kan antages, direkte eller indirekte, at komme i strid med hans forpligtelser overfor N. N. i medfør af denne kontrakt

Til udnyttelse af en opfindelse, der, medens denne kontrakt er i kraft, af civilingeniøren måtte blive gjort på et under N. N.s virksomhed henhørende eller dermed beslægtet område, tilkommer der N. N. eneret, såfremt N. N. gør krav derpå inden en frist af . . . . . måneder efter, at han af civilingeniøren er gjort bekendt med opfindelsen, hvilket bør ske snarest muligt efter dennes tilblivelse. Rejser N. N. krav på ret eller eneret til opfindelsens udnyttelse, skal der tilkomme civilingeniøren en godtgørelse i forhold til opfindelsens økonomiske betydning og omstændighederne, hvorunder den er gjort.

I patenter, der i henhold til ovenstående udtages på en af civilingeniøren gjort opfindelse, har han krav på at angives som opfinder, eller i lande, hvor dette ikke er muligt, som patenthaver.

#### § 7. o

Der gives civilingeniøren en årlig ferie på mindst . . . . uger. Såfremt det er N. N. umuligt at henlægge hele denne ferie til sommeren, kan efter nærmere aftale den del, der overstiger 2 uger, henlægges til et andet tidspunkt.

o

Civilingeniørens begyndelsesløn er . . . . . kroner, der udbetales forud/bagud med kroner . . . . . den første/sidste i hver måned.

Desuden tillægges der civilingeniøren:

Tantieme:

Angående ulykkesforsikring bestemmes følgende:

Angående pension bestemmes følgende:

N. N. yder civilingeniøren et månedligt tilskud af . . . . pct. af den faste løn til en pension, som han skal sikre sig enten gennem en pensionsforsikring eller gennem en livsforsikring kombineret med en erhvervsudygtighedsforsikring, og hvortil han selv skal indbetale . . . . pct. af den faste løn.

Polisen er civilingeniørens ejendom og medtages ved overgang til anden virksomhed.

#### § 9.

Kontrakten kan af N. N. bringes til ophør ved et forudgående varsel . . . . . til udgangen af en måned og af civilingeniøren ved et forudgående varsel . . . . . til udgangen af en måned. Dog kan kontrakten fra civilingeniørens side bringes til ophør med . . . . måneders varsel, hvis N. N.s virksomhed undergår gennemgribende forandringer med hensyn til art, drift eller administration. Er civilingeniøren i løbet af et år ved sygdom hindret i at udføre sit arbejde i . . . . måneder, kan kontrakten bringes til ophør med . . . . måneders varsel.

## § 10.

I tilfælde af misligholdelse af denne kontrakt er den forurettede part berettiget **til**, uanset det i § 9 bestemte, at bringe kontrakten til ophør, dog først efter, at han derom har fremsat skriftlig og begrundet påstand overfor den anden part, og denne derefter har gentaget den påståede misligholdelse.

Er misligholdelsen af særlig graverende art, kan kontrakten dog, uden foranstående forbehold og uanset det i § 9 bestemte, bringes til ophør straks, og erstatningskrav for påført tab kan af den forurettede fremsættes.

## § 11.

I tilfælde af uoverensstemmelse mellem parterne hidrørende fra nærværende kontraktforhold, skal sagen forelægges Dansk Ingeniørforenings voldgiftsret til mægling eller afgørelse.

## § 12.

Denne kontrakt er udfærdiget i to ligelydende eksemplarer, af hvilke hver af parterne erholder et. Omkostningerne ved dens stemping afholdes af N. N.

Sted, Datum, Underskrifter.

## Lag om rätten till arbetstagares uppfinningar,

(af 18. juni 1949).

### 1 §.

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

Lärare vid universitet, högskolor eller andra inrättningar som tillhöra undervisningsväsendet skola icke i denna egenskap anses såsom arbetstagare enligt denne 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 på övergångs-, disponibilitets- eller reservstat vid krigsmakten eller värnpliktiga i denna egenskap anses såsom arbetstagare enligt denna lag.

4 v.

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

Vad sålunda och i övrigt i denna lag stadgas skall lända till efterrättelse, såvitt ej annat är uttryckligen överenskommet eller må anses framgå 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 6 § första stycket, 7 § andra stycket och 9 §.

Utgör forsknings- eller uppfinnarverksamhet arbetstagares huvudsakliga arbetsuppgift och har en uppfinning tillkommit väsentligen såsom resultat av denna verksamhet, eller innefattar en uppfinning eljest lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift, äger arbetsgivaren, om uppfinningens utnyttjande faller inom hans verksamhetsområde, helt eller delvis inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å uppfinningen.

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 före-

träde framför annan att genom överenskommelse med arbetstagaren förvärva önskad rätt till uppfinningen.

Gör arbetstagare en uppfinning vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde skall han utan dröjsmål lämna denne underrättelse därom.

### 5 §.

Vill arbetsgivare enligt 3 § första stycket eller andra stycket första punkten förvärva rätt till en uppfinning, skall det ske genom meddelande till arbetstagaren senast inom fyra månader från det arbetsgivaren enligt 4 § mottog underrättelse om uppfinningen. Arbetsgivaren äger ej heller under längre tid än nu sagts sådan företrädesrätt som avses i 3 §.

Innan tidsfristen gått till ända eller arbetsgivaren dessförinnan förklarar sig icke önska förvärva någon rätt till uppfinningen, äger arbetstagaren ej utan arbetsgivarens 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 4 §, söka patent å uppfinningen här i riket; och åligger det honom i sådant fall att underrätta arbetsgivaren om ansökningsin om en vecka från det den ingavs till patentmyndigheten.

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 särskild hänsyn tagas till uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit ävensom till den betydelse anställningen må hava haft för tillkomsten av uppfinningen. Föreligger sådant fall som sägs i 3 § första stycket skall, utöver skälig gottgörelse för de kostnader arbetstagaren kan hava fått vidkännas för uppfinningen, ersättning utgå allenast i den mån värdet av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas.

### 7 §.

Sökes inom sex månader efter det arbetstagare slutat anställning som avses i denna lag patent å uppfinning, som gjorts av honom och vars utnyttjande faller inom den förutvarande arbetsgivarens verksamhetsområde, och äger uppfinningen samband med sådan forsknings- eller uppfinnarverksamhet som var uppfinnarens huvudsakliga uppgift i anställningen, eller innefattar uppfinningen eljest lösningen av en honom däri förelagd, närmare angiven uppgift, skall så anses som om uppfinningen gjorts under anställningen. Vad nu sagts skall dock icke gälla om uppfinnaren förmår göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter det anställningen upphörde.

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

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.

#### 9 §.

Är tillämpning av villkor, som upptagits i avtal rörande rätten till arbetstagares uppfinning, uppenbarligen stridande mot god sed eller eljest otillbörlig, må villkoret jämkas eller lämnas utan avseende.

#### 10 §.

I fråga, som avser tillämpningen av denna lag, äger arbetsgivaren eller arbetstagaren och, därest tvisten härom hänskjutes till domstol, jämväl denna inhämta utlåtande från en särskild nämnd. Denna skall bestå av ordförande 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 vice ordförande, skola vara lagkunniga och i domarvärv erfarna. Den andre ledamoten skall äga särskild insikt och erfarenhet i patenträttsliga och därmed förbundna frågor.

Övriga ledamöter, vilka skola vara i arbetsförhållanden erfarna och kunniga, förordnas av Konungen för två år i sänder, två såsom representanter för arbetsgiversidan och två för arbetstagersidan.

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 1 januari 1950. Lagen skall icke äga tillämpning å uppfinning som tillkommit före nämnda dag. Ej heller skola bestämmelserna i 7 § första stycket gälla med avseende å den som inom sex månader efter lagens ikraftträdande slutar anställning som avses i lagen.

