



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

K.A
STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1946:21
JUSTITIEDEPARTEMENTET



BETÄNKANDE

MED UTREDNING OCH FÖRSLAG

ANGÅENDE

RÄTTEN TILL ARBETSTAGARES
UPPFINNINGAR

AVGIVET AV

särskilt tillkallade sakkunniga

S T O C K H O L M

1 9 4 6

Statens offentliga utredningar 1946

Kronologisk förteckning

1. Betänkande angående rundradion i Sverige. Dess aktuella behov och riktlinjer för dess framtida verksamhet. Norstedt. 168 s. K.
2. Dödföddheten och tidigdödligheten i Sverige. Dess samband med nativitetssänkningen och dess förhållande vid olika former av förlösningsvård samt dess socialmedicinska och befolkningspolitiska betydelse. Av C. Gyllenswärd. Beckman. 115 s. S.
3. Betänkande med förslag till ändrade grunder för flottningsslågstiftningen m. m. Häggström. 99 s. Jo.
4. Betänkande med förslag angående uniformspliktens omfattning för viss personal vid försvarsväsendet. V. Petterson. 59 s. Fö.
5. Betänkande om barnkostnadernas fördelning med förslag angående allmänna barnbidrag m. m. V. Petterson. 351 s. S.
6. Betänkande om barnkostnadernas fördelning med förslag angående allmänna barnbidrag m. m. Bilagor. Beckman. 153 s. S.
7. Betänkande och förslag rörande åtgärder för att begränsa antalet kontraktanställt manskap inom krigsmakten. Beckman. 136 s. Fö.
8. 1941 års lärarlönesakkunniga. Betänkande med förslag till boställsordning för folkskolans lärare m. m. Marcus. 146 s. Fl.
9. 1945 års universitetsberedning. 1. Docentinstitutionen. Häggström. 62 s. E.
10. Betänkande med förslag till omorganisation av väg- och vattenbyggnadsstyrelsen m. m. Katalog- och Tidsskriftstryck. 217 s. K.
11. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 4. Skolpliktstidens skolformer. 2. Folkskolan. A. Allmän del. Idun. 341 s. E.
12. Betänkande om tandläkarutbildningens ordnande m. m. Del 1. Beckman. 216 s. E.
13. Investeringsutredningens betänkande med utredning rörande personal- och materielresurser m. m. för genomförande av ett arbetsprogram enligt utredningens tidigare framlagt förslag. Marcus 72 s. Fl.
14. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 4. Skolpliktstidens skolformer. 4. Realskolan. Praktiska linjer. Idun. 193 s. E.
15. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 4. Skolpliktstidens skolformer. 2. Folkskolan. B. Förslag till undervisningsplaner. Idun. 253 s. E.
16. Betänkande angående forsknings- och försöksverksamheten på jordbrukets område i Norrland. V. Petterson. 133 s. Jo.
17. Den familjevårdande socialpolitiken. Beckman. 132 s. S.
18. P M angående utvecklingsplanering på jordbrukets område. Marcus. 252 s. Jo.
19. Betänkande med förslag rörande den ekonomiska försvarsberedskapens framtida organisation. Idun. 92 s. Fo.
20. Betänkande angående den centrala organisationen av det civila medicinal- och veterinärväsendet. Idun. 361 s. S.
21. Betänkande med utredning och förslag angående rätten till arbetstagares uppfinningar. Norstedt. 71 s. Ju.

Anm. Om särskild tryckort ej anges, är tryckorten Stockholm. Bokstäverna med fetstil utgöra begynnelsebokstäverna till det departement, under vilket utredningen avgivits, t. ex. E. = ecklesiastikdepartementet Jo. = jordbruksdepartementet. Enligt kungörelsen den 3 febr. 1922 ang. statens offentliga utredningars yttre anordning (nr 98) utgivas utredningarna i omslag med enhetlig färg för varje departement.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1946: 21
JUSTITIEDEPARTEMENTET



BETÄNKANDE

MED UTREDNING OCH FÖRSLAG

ANGÅENDE

RÄTTEN TILL ARBETSTAGARES
UPPFINNINGAR

AVGIVET AV

särskilt tillkallade sakkunniga

STOCKHOLM 1946

KUNGL. BOKTRYCKERIET. P. A. NORSTEDT & SÖNER

454507



STATES OF NEW YORK
OFFICE OF THE COMMISSIONER OF EDUCATION



REPORT
ON THE
PROGRESS OF THE
COMMON SCHOOLS
IN THE
STATE OF NEW YORK
FOR THE YEAR
1900

ALBANY: PUBLISHED BY THE
UNIVERSITY OF THE STATE OF NEW YORK
1901



I N N E H Å L L.

	Sid.
Skrivelse till Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Justitiedepartementet	5
Förslag till lag om rätten till arbetstagares uppfinningar	7
Kap. I. Kommitténs uppdrag	9
Kap. II. Gällande svensk rätt	11
Kap. III. Tidigare utredningar och förslag	18
Kap. IV. Utländsk rätt	32
Kap. V. Allmän motivering	40
Kap. VI. Speciell motivering	49
1 § s. 49, 2 § s. 51, 3 § s. 51, 4 § s. 58, 5 § s. 60, 6 § s. 63, 7 § s. 63, 8 § s. 65, 9 § s. 66, övergångsbestämmelserna s. 68.	
Särskilt yttrande av herr A. B. C. Dahlberg	69

Till Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Justitiedepartementet.

Genom beslut den 16 mars 1945 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för justitiedepartementet att tillkalla högst sju sakkunniga jämte sekreterare att inom departementet biträda med utredning av frågan om rätten till anställdas uppfinningar.

Med stöd av nämnda bemyndigande tillkallade chefen för justitiedepartementet den 23 mars 1945 såsom sakkunniga för ifrågavarande utredning under tecknade, generaldirektören N. T. Löwbeer, tillika ordförande, civilingenjören A. B. C. Dahlberg, direktören K. E. Eriksson, ombudsmannen J. L. Geijer, överingenjören och chefen för statens geotekniska institut W. Kjellman, byråchefen Å. C. von Zweigbergk och generaldirektören S. A. E. Ödeen.

Som sekreterare förordnades den 17 april 1945 e. o. byråsekreteraren i patent- och registreringsverket Frithiof Berglund.

De sakkunniga, som antagit namnet *1945 års kommitté för utredning om rätten till anställdas uppfinningar*, få efter slutfört uppdrag härmed vördsam- samt avgiva betänkande med utredning och förslag i ämnet.

Stockholm den 8 februari 1946.

NILS LÖWBEER

BIRGER DAHLBERG

KARL E. ERIKSSON

LENNART GEIJER

WALTER KJELLMAN

ÅKE v. ZWEIFBERGK

STIG ÖDEEN

Frithiof Berglund

1881

Den 23 Mars 1881. Den 23 Mars 1881. Den 23 Mars 1881.

Den 23 Mars 1881. Den 23 Mars 1881. Den 23 Mars 1881.

Den 23 Mars 1881. Den 23 Mars 1881. Den 23 Mars 1881.

Stockholm den 8 Mars 1881.

THE LOWRY

KARL E. ERSSON

ALFONSO DALL'ACQUA

WALTER WILLIAMS

FERNAND GONZALEZ

THE LOWRY

ALFONSO DALL'ACQUA

Stockholm

F ö r s l a g

till

L a g

om rätten till arbetstagares uppfinningar.

1 §.

Denna lag har avseende å här i riket patenterbara uppfinningar av arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

2 §.

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

3 §.

Arbetstagare, som under den tid tjänsteförhållandet består gör en uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, skall utan dröjsmål lämna arbetsgivaren underrättelse om densamma.

Står uppfinningens tillkomst i samband med arbetstagarens tjänsteverksamhet, äger arbetsgivaren genom meddelande till arbetstagaren inom sex månader från underrättelsen förvärva rätt att, utan hinder från arbetstagaren, i sin verksamhet utöva uppfinningen inom och utom riket.

Önskar arbetsgivaren inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare i större utsträckning eller i fråga om annan i första stycket avsedd uppfinning, har han företrädesrätt att inom den i andra stycket stadgade tiden överenskomma med arbetstagaren härom.

4 §.

Innan den i 3 § angivna tiden gått till ända eller arbetsgivaren dessförinnan förklarat sig icke önska inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare, äger denne ej utan arbetsgivarens samtycke förfoga över uppfinning, som i nämnda paragraf avses, eller yppa något angående densamma under sådana omständigheter, att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kan befaras. Arbetstagaren äger dock söka patent å uppfinningen här i riket, varom anmälan skall ske till arbetsgivaren inom en vecka från det ansökningen inkommit till patentmyndigheten.

5 §.

Arbetstagare, vars rätt till uppfinning helt eller delvis förvärvats av arbetsgivaren, vare, oavsett vad därutinnan må vara avtalat, berättigad till skälig ersättning.

Anspraak på ersättning må ej framställas senare än tre år från det patent å uppfinningen meddelats här i riket.

6 §.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, innefattande inskränkning i den senares rätt att förfoga över uppfinning, som göres mer än två år efter det tjänsteförhållandet upphört, vare utan verkan.

7 §.

Gör någon under tjänstgöring såsom beställningshavare i reserven eller på övergångs- eller reservstat vid försvarsväsendet eller under värnpliktstjänstgöring en uppfinning av betydelse för rikets försvar, skola bestämmelserna i denna lag anses tillämpliga i förhållande till vederbörande försvarsmyndighet.

Är uppfinnaren samtidigt i enskild tjänst, skall vad i denna lag är stadgat gälla i förhållande till den enskilde arbetsgivaren, först om myndigheten icke inträder såsom uppfinnarens rättsinnehavare.

8 §.

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 §.

Stockholms rådhusrätt är rätt domstol i mål angående tillämpningen av denna lag.

Domstol äge förordna, att sådant mål helt eller delvis skall handläggas inom stängda dörrar.

Innan fråga om ersättning enligt 5 § hänskjutes till domstol, skall, om arbetsgivaren eller arbetstagaren det begär, utlåtande inhämtas från en särskild nämnd, bestående av en av Konungen för viss tid utsedd ordförande jämte ersättare för denne samt fyra av Konungen för samma tid förordnade ledamöter och ersättare för dem. Vid förordnande av ledamöter skall tillses, att arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen bli i lika mån tillgodosedda.

Kostnaderna för nämndens verksamhet bestridas av allmänna medel. Närmare föreskrifter angående verksamheten meddelas av Konungen.

Denna lag träder i kraft den men skall icke äga tillämpning å uppfinning, som tillkommit före nämnda dag.

KAP. I.

Kommitténs uppdrag.

Kommittén har fått i uppdrag att utreda frågan om rätten till anställdas uppfinningar i hela dess vidd. De närmare direktiven för utredningen ha lämnats av chefen för justitiedepartementet i hans anförande till statsrådsprotokollet den 16 mars 1945. Departementschefen framhöll därvid i huvudsak följande.

En fråga inom patenträtten som tilldrager sig särskild uppmärksamhet är, vem rätten till en uppfinning skall tillkomma, när uppfinningen gjorts av person i annans tjänst samt uppfinningen står i samband med anställningen. Den svenska patentlagstiftningen innehåller icke några särskilda lagregler angående detta spörsmål. Gällande svensk rätt torde emellertid innebära, att en arbetsgivare icke har någon rätt till en arbetstagares uppfinning, såvida ej sådan rätt uttryckligen överenskommits eller får anses följa av anställningsvillkoren.

Det är tydligt, att i avsaknad av uttryckliga lagregler på området svårigheter ofta möta att avgöra, i vilka fall rätten till den anställdes uppfinning skall tillkomma denne eller när arbetsgivaren har ett rättsligt anspråk på att helt eller delvis tillgodonjuta resultatet av uppfinningen. Bortsett från svårigheter av sådan art uppställer sig spörsmålet, om det kan anses tillfredsställande från rättvis- och billighetssynpunkter, att låta rätten till en uppfinning, som gjorts av en anställd arbetstagare, uteslutande vara beroende av vad som i det särskilda fallet kan anses vara mellan kontrahenterna avtalat. Med hänsyn till beskaffenheten av de mot varandra stridande intressen som härvid göra sig gällande synes kunna ifrågasättas, huruvida det icke vore av värde att på lagstiftningens väg tillskapa regler till ledning för det ifrågavarande spörsmålet.

Frågan om rätten till anställdas uppfinningar har, såvitt angår anställda vid vissa statliga verk och inrättningar, blivit föremål för särskild utredning av en inom handelsdepartementet tillkallad utredningsman, som den 20 juni 1944 framlagt betänkande med förslag i ämnet (SOU 1944: 27).

Under den remissbehandling som förslaget undergått har från flera håll gjorts gällande, att en lagstiftning på området icke borde begränsas till frågan om rätten till uppfinningar som gjorts av statsanställda utan borde avse spörsmålet om förhållandet uti ifrågavarande hänseende mellan arbetsgivare och arbetstagare överhuvud taget. Även enligt min mening tala skäl för att frågan om en laglig reglering av rätten till anställdas uppfinningar i hela sin vidd på en gång upptages till övervägande. Med hänsyn härtill torde en allsidig utredning böra verkställas angående detta spörsmål.

Vid en lagstiftning i ämnet gäller att söka åstadkomma en skälig avvägning mellan den anställdes och arbetsgivarens berättigade intressen. Å ena sidan måste sålunda den synpunkten beaktas, att den anställda som gjort uppfinningen i fråga skäpligen bör ha del i den ekonomiska vinsten av densamma. Sådana anställningsvillkor som tillerkänna arbetsgivaren ensamrätt till den anställdes uppfinning kunna med

hänsyn härtill i vissa fall innebära en obillighet mot den anställde. Å andra sidan måste uppmärksammas, att arbetsgivaren, i vars tjänst uppfinningen skett, ofta har ett berättigat krav på att rätten till uppfinningen skall övergå till honom. När ett sådant krav kan anses vara för handen är tydligen beroende på uppfinningens art och de omständigheter under vilka den tillkommit. I detta hänseende kunna förhållandena vara synnerligen olika. Vad till en början angår de fall, då uppfinningen saknar egentligt samband med anställningen, synes arbetsgivaren i allmänhet icke böra kunna påfordra någon rätt till uppfinningen. Men även när ett sådant samband finnes är läget självfallet olika, om arbetstagaren anställts helt eller delvis i syfte att för arbetsgivarens räkning ägna sig åt uppfinnarverksamhet eller om anställningen varit sådan, att en uppfinning i samband med densamma endast framstått som en avlägsen möjlighet. Mellan dessa ytterlighetsfall inrymmas tydligen en mängd anställningsförhållanden med skiftande syfte. Vid bedömandet av spörsmålet om arbetsgivarens rätt till anställdas uppfinningar måste tydligen hänsyn tagas ej endast till anställningens syfte utan även till anställningsvillkoren överhuvud taget.

Vid en utredning i ämnet torde alltså i första hand böra undersökas, under vilka omständigheter en arbetsgivare bör äga rätt till arbetstagares uppfinningar. Därjämte torde böra utredas, huru långt denna rätt bör sträcka sig. Jag vill särskilt framhålla, att i fråga om uppfinningar av betydelse för försvaret staten självfallet kan ha ett betydande intresse att erhålla uteslutanderätt till desamma. I fråga om andra uppfinningar kan en intresseavvägning mången gång leda till, att det framstår som skäligt att såväl arbetsgivaren som arbetstagaren erhåller viss rätt till uppfinningen. I en del fall kan det härvid synas rimligt, att en sådan uppdelning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren sker genom att den förre tillerkännes rätt att, om han så önskar, mot ersättning förvärva rätten till uppfinningen. I andra fall åter kan arbetsgivarens intresse anses skäligen tillgodosett genom en rätt att begagna uppfinningen i sin egen verksamhet medan i övrigt rätten till uppfinningen tillkommer arbetstagaren.

En synpunkt som vid en utredning i ämnet måste skänkas vederbörligt beaktande är, att en rättslig reglering icke bör ske på sådant sätt att uppfinnarverksamheten hämmas. Behörig hänsyn bör sålunda tagas till det förhållandet, att om de anställdas rätt till av dem gjorda uppfinningar i alltför hög grad beskäres, den nödvändiga stimulansen för uppfinnarverksamhet kan tänkas bortfalla.

KAP. II.

Gällande svensk rätt.

Vissa produkter av andligt arbete åtnjuta speciellt rättsskydd, s. k. immateriellt rättsskydd. Så är exempelvis förhållandet med litterära och musikaliska verk samt verk av bildande konst ävensom med uppfinningar. Dessa sistnämnda förlänas särskilt skydd genom patentlagstiftningen, vilken tillförsäkrar uppfinnaren ett skydd mot obehörigt utnyttjande av hans uppfinning. Detta skydd vinnes genom att patent meddelas på uppfinningen. Berättigad till erhållande av patent är enligt stadgande i 1 § andra stycket förordningen den 16 maj 1884 angående patent endast uppfinnare, svensk eller främmande, eller uppfinnares rättsinnehavare. Uppgifter patentsökande annan såsom uppfinnare, skall sökanden enligt 4 § 2 mom. förete handling, som visar, att han är dennes rättsinnehavare.

Att lämna en fullt tillfredsställande definition av begreppet uppfinning ställer sig svårt och har icke heller gjorts i patentförordningen. En uppfinning innebär en andlig nyskapelse inom tekniken, men icke varje sådan skapelse är en uppfinning i patenträttslig mening, utan det fordras dessutom, att den är ett sådant resultat av en inom tekniken skapande verksamhet, som går utöver vad som kan väntas av en fackman i allmänhet och att den medför en teknisk effekt. Uppfyller den intellektuella prestationen ej dessa fordringar, anses den icke kunna bli föremål för patentskydd. Emellertid kräves ytterligare, att vissa i patentförordningen angivna, objektiva bestämda förutsättningar skola vara för handen, för att patent skall kunna meddelas.

Det kan alltså fastslås, att endast de uppfinningar, som uppfylla de allmänna patenterbarhetsfordringarna, åtnjuta ifrågavarande speciella rättsskydd och att detta rättsskydd tillkommer uppfinnaren eller hans rättsinnehavare. Andra uppfinningar eller därmed likartade andliga arbetsresultat skyddas icke annat än indirekt genom bestämmelser, som reglera andra rättsområden, t. ex. genom lagen den 29 maj 1931 med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens.

Några lagstadganden, som speciellt reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande rätten till uppfinning, som gjorts av den senare, finnas icke. Den svenska rättens nuvarande ståndpunkt härutinnan torde med stöd av ovannämnda stadganden i patentförordningen få anses vara den, att arbetstagaren har hela rätten till sina uppfinningar, såvida ej annat

avtalats eller det av omständigheterna i samband med anställningen kan anses framgå, att arbetsgivaren skall ha viss rätt.¹ Några inskränkningar i möjligheten för parterna att sluta sådana avtal finnas ej i vidare mån, än sådana kunna följa av allmänna avtalsregler.

I detta sammanhang skall kanske något beröras det slag av uppfinningar, som benämnas etablissementsuppfinningar eller, med ett modernare uttryck, företagsuppfinningar. Härmed förstås uppfinningar, som tillkommit inom ett företag med hjälp av dess materiel och samlade erfarenheter och under en så obestämd samverkan mellan ett flertal personer inom företaget, att man icke anser sig kunna utpeka någon eller några bestämda uppfinnare. Möjlighet till erhållande av patent på sådana uppfinningar i företagens namn och utan angivande av någon uppfinnare föreligger i vissa främmande länder. Vår patentförordning erkänner emellertid icke denna art av uppfinningar utan fordrar, såsom torde framgå av vad ovan sagts, att vid ansökan om patent bestämd uppfinnare skall uppgivas.

Den svenska litteraturen på förevarande område är mycket torftig. Emellertid har frågan om rätten till anställdas uppfinningar behandlats av *Östen Undén* i hans arbete *Översikt över den svenska patenträtten* (Lund 1915, s. 46) och av *Axel Hasselrot* i *Patentrettsliga uppsatser* (Stockholm 1914, s. 37 ff). Enligt *Undén* är det ovisst, vem som skall anses som rätt »ägare» till en av en anställd gjord uppfinning, då den anställde haft till uppgift att utföra vissa konstruktioner eller metoder och uppfinningen står i direkt sammanhang med denna verksamhet. I avsaknad av positiva lagbestämmelser härutinnan skulle man dock ej kunna antaga någon rätt för arbetsgivaren till uppfinningen utan tydligt stöd i avtal. Om en person anställdes med åliggande att söka utfinna förbättringar i tillämpad fabrikation eller använda metoder, skulle däri kunna ligga ett avstående från hans sida av rätten till blivande uppfinningar. Det skulle då bli fråga om en vanlig avtalstolkning. *Hasselrot* behandlar först de fall, då antingen uttryckligt avtal om överlåtelse av uppfinningsrätten föreligger eller arbetstagaren anställts i egenskap av uppfinnare och tjänsteavtal uppgjorts med särskild hänsyn härtill. I dessa fall skulle enligt *Hasselrot* arbetsgivaren anses såsom uppfinnarens rättsinnehavare. Även i övrigt skulle, därest uppfinningen fölle inom området för den anställdes tjänsteåligganden, arbetsgivaren kunna göra gällande en rätt till uppfinningen. Däremot skulle arbetsgivaren icke ha någon som helst rätt till uppfinning, som en anställd gjort på sin fritid och som icke alls fölle inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Beträffande uppfinningar, vilka den anställde kunnat göra endast till följd av kunskaper och erfarenheter, som han förvärvat under sin tjänstetid, anser *Hasselrot*, att det med något större skäl kunde ifrågasättas en rätt för arbetsgivaren. Då emellertid den enskilde i alla andra fall tillerkändes fri förfoganderätt över den fond av kunskaper, han innehade, och det icke utan uttryckligt avtal därom kunde anses rättsstridigt, att en person i tjänst hos och till förmån för en arbetsgivare utnytt-

¹ Jämför betänkande med utredning och förslag angående rätten till vissa uppfinningar m. m., avgivet av en inom handelsdepartementet tillkallad utredningsman (SOU 1944: 27, s. 11).

jade vad han lärt hos en annan arbetsgivare, skulle det enligt Hasselrot för frågan om rätten till en uppfinning sakna betydelse, var uppfinnaren inhämtat de kunskaper, som satt honom i stånd att göra uppfinningen. Icke heller skulle det vara av någon avgörande vikt, om uppfinningen utarbetades under arbetstiden eller på arbetsgivarens lokaler eller med bruk av hans materiel. Det skulle på sin höjd kunna medföra mot den anställde riktade ersättningsanspråk för den förlust, arbetsgivaren lidit i materiel och utfört arbete.

Några rättsfall, som giva en klar vägledning angående den svenska rättsens ståndpunkt i berörda fråga, finnas icke. Dock må hänvisas till Nytt juridiskt arkiv årg. 1937 not. A 76 samt årg. 1940 not. B 854 och 855, där spörsmålet blivit berört.

I det förstnämnda fallet ogillades av uppfinnaren-arbetstagaren förd talan om ersättning av arbetsgivaren för en uppfinning, beträffande vilken, sedan uppfinningen skett, rätten att söka och med full äganderätt inneha patent av uppfinnaren överlåtits å arbetsgivaren. Såsom skäl anfördes, att uppfinnaren icke styrkt, att han å arbetsgivaren med förbehåll om vederlag överlätit sin rätt till uppfinningen, utan fasthellre med hänsyn till omständigheterna finge antagas att, såsom arbetsgivaren uppgivit, utarbetandet av uppfinningen skett på arbetsgivarens anmodan och ingått i uppfinnarens tjänsteåligganden.

I de båda rättsfallen år 1940, vilka avsågo anspråk på ersättning av telegrafstyrelsen för det styrelsen utan patenthavarens samtycke utnyttjat viss uppfinning rörande automatiska telefonanläggningar, vilken uppfinning gjorts av en i telegrafverkets tjänst anställd ingenjör, förpliktades telegrafstyrelsen att till patenthavaren utgiva skadestånd under motivering, bland annat, att styrelsen icke styrkt, att den ägt förfoga över uppfinningen.

Vidare må nämnas ett av Svea hovrätt genom dom den 22 februari 1944 avgjort mål mellan kronan, kärande, samt en vid arméförvaltningens tygdepartement å ammunitionsavdelningen placerad officer, svarande, angående bättre rätt till viss, av svaranden konstruerad och patentsökt uppfinning. Käromålet gick ut på att kronan skulle förklaras vara innehavare av den rätt, som kunde komma att härflyta av patentansökningen. Genom sagda dom fastställde hovrätten Stockholms rådhusrätts dom i målet, i vilken konstaterades, att med hänsyn till vad i målet inhämtats rörande omständigheterna vid ifrågavarande uppfinnings tillkomst väl måste antagas, att å tygdepartementets sida förutsatts, att kronan skulle äga att för eget bruk nyttja varje konstruktion med avseende å uppfinning av förevarande slag, som svaranden kunde komma att i sammanhang med sin tjänstgöring vid departementet utarbeta, och att svaranden insett eller bort inse detta, vadan kronan blivit berättigad att för sådant bruk obehindrat utnyttja den framställda konstruktionen. Då svarandens konstruktionsarbete emellertid icke kunde anses ha med hans tjänst sådant samband, att svaranden i följd därav blivit förpliktad att till kronan avstå honom såsom upphovsman till uppfinningen i patentsökta delar tillkommande rätt att, därest patent i något hänseende skulle kunna meddelas, erhålla dylikt patent, ogillades kronans talan.

Hovrättens dom har överklagats av kronan, och målet är för närvarande beroende på prövning av högsta instans.

I många fall, särskilt inom större industriföretag, regleras förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande rätten till uppfinningar genom att i anställningskontrakt och tjänstereglementen bestämmelser intagas angående uppfinnarrätten. Dessa bestämmelser äro mycket varierande, men man har bland *de enskilda näringsidkarna* sökt sig fram till vissa normalbestämmelser.

Här må först återgivas följande föreskrifter, som tillämpas hos åtskilliga av landets mera betydande industriföretag.

Beträffande rätten till uppfinning, som tjänsteman gör under den tid, han är hos bolaget anställd, gälla följande bestämmelser:

1. Uppfinning, som ligger inom ramen för bolagets verksamhet eller avser användningen av bolagets fabrikat, skall vara bolagets egendom. Anser bolaget uppfinningen äga sådan betydelse, att tjänstemannens ordinarie löneförmåner icke innefatta skälig ersättning för densamma, tilldelar bolaget honom därutöver en tilläggsersättning. Därest uppfinningen faller utom ramen för tjänstemannens tjänst eller särskilda uppdrag eller den väsentliga impulsen till uppfinningen icke erhållits genom problem, inför vilka han ställts genom sin verksamhet i tjänsten, skall särskild hänsyn tagas härtill vid tilläggsersättningens bestämmande.

2. Över uppfinning, som faller helt utom området för bolagets verksamhet och icke avser användning av bolagets fabrikat, äger tjänsteman fritt disponera. Det åligger honom likväl att, innan försäljning av uppfinningen till utomstående äger rum eller åtgärder eljest vidtagas för dess exploatering, hembjuda den till bolaget.

3. Hänförs sig uppfinning delvis till mom. 1 och delvis till mom. 2, skall vad i respektive moment stadgas gälla i fråga om motsvarande del av uppfinningen.

4. Bolaget förbehåller sig rätt att beträffande varje uppfinning dels avgöra, till vilken av ovannämnda kategorier densamma helt eller delvis är att hänföra, dels i fråga om uppfinning, som faller under mom. 1 här ovan, bestämma, huruvida och i vad mån patent skall sökas. Tillika förbehåller sig bolaget rätt att genom patentprofylax eller på annat lämpligt sätt förhindra, att dylik uppfinning kan bli föremål för patent för annan i sådana länder, där bolaget icke själv önskar söka patent. Uppfinnaren är skyldig att beträffande varje uppfinning, varå bolaget söker patent, i den mån så är erforderligt bekräfta bolagets äganderätt till uppfinningen, ävensom att på anmodan underteckna de handlingar i övrigt, som erfordras för patentskydds erhållande.

Vidare ha på enskilt initiativ upprättats en del förslag till normalbestämmelser, avsedda för anställningskontrakt. På uppdrag av *Svenska teknologföreningen* avgåvo särskilda av föreningen utsedda kommitterade år 1935 yttrande med anledning av kommitténs angående privatanställda betänkande med förslag till lag om arbetsavtal. Vid detta yttrande var fogat ett förslag till normalanställningsavtal för ingenjörer, innehållande bland annat vissa bestämmelser om uppfinningar. Bestämmelserna ha följande lydelse:

Uppfinningar, specialkonstruktioner etc. som av göras under detta avtals giltighetstid och vilka antingen äga direkt tillämpning inom området för verksamhet eller tillkommit i anslutning till den verksamhet utövar i sin anställning hos skola utan annat

vederlag utöver tillkommande lön än det som
 äger ensam bestämma, med full äganderätt tillfalla

Annan uppfinning, specialkonstruktion etc. än ovan sagts, och som gjorts eller påbörjats av under detta avtals giltighetstid skall av i första hand och med andras uteslutande erbjudas till förvärv. Senast inom tre veckor efter det dylikt hembud gjorts, är skyldig avböja eller antaga erbjudandet. Avböjes erbjudandet äger fritt disponera över objektet, men skall alltjämt hava förhandsrätt att förvärva rättigheterna till objektet till det pris tredje man redligen bjuder för samma rättigheter. Vid dylikt erbjudande åligger att svara definitivt antagande eller avböjande inom tre dagar efter erhållet anbud. — — — — —

Därest detta avtal häves genom uppsägning från sida och av annan anledning än på grund av avtalsbrott från sida eller på grund av i allmän lag anförda bestämmelser, som berättiga till avtalets hävande, äger icke inom en tidrymd av år efter anställningens upphörande taga anställning i med konkurrerande företag eller själv, direkt eller indirekt bedriva med konkurrerande verksamhet.

En av *Svenska uppfinnareföreningen* utsedd kommitté för utredning av frågan om anställdas rätt till av dem gjorda uppfinningar har år 1935 framlagt ett förslag till överenskommelse, avsedd att fogas såsom tillägg till vederbörande anställningskontrakt. I anslutning till detta förslag har uppfinnareföreningen låtit trycka ett formulär, närmast avsett för annan personal än sådan, som speciellt anställts för tekniskt utvecklingsarbete eller vid industriell verksamhet av hemlig beskaffenhet. Beträffande lydelsen av detta formulär hänvisas till ovannämnda betänkande SOU 1944: 27, s. 16 ff.

Sveriges industriförbunds patentkommitté har under år 1944 utarbetat ett förslag till i tjänstereglementen ingående bestämmelser rörande anställdas uppfinningar, vilket i stort sett överensstämmer med de ovan å s. 14 först återgivna föreskrifterna. Dock föreligger den skillnaden, att enligt oförmälda förslag arbetsgivaren skall, sedan hembud av uppfinning skett, inom skälig tid meddela den anställde, huruvida arbetsgivaren önskar förvärva uppfinningen eller icke. Härjämte upptager förslaget en alternativ bestämmelse av innehåll att, om den anställde ej åtnöjes med arbetsgivarens beslut att hänföra uppfinning till viss kategori, han äger att inom sextio dagar efter det han fått del av beslutet hänskjuta frågan till Sveriges tekniskt-industriella skiljedomsinstitut för avgörande. Förslaget innehåller dessutom ett stadgande, avsett för »individuella tjänsteavtal i förekommande fall», som föreskriver, att uppfinning, som göres av arbetstagaren inom två år efter det han lämnat sin anställning och ligger inom ramen för arbetsgivarens verksamhet eller avser användningen av dennes fabrikat, skall av arbetstagaren hembjudas till arbetsgivaren.

Till kommitténs förfogande har ställts ett stort antal anställningskontrakt, avseende bland annat större industriföretag. Bestämmelserna i dessa kontrakt äro rörande de anställdas uppfinningar av växlande innehåll. Här må återgivas några exempel på olika utanför normalföreskrifterna fallande typer av överenskommelser:

a) alla uppfinningar, som den anställde gör under anställningstiden och som falla inom arbetsgivarens eller med denna lierade företags verksamhetsområde, skola vara arbetsgivarens egendom (i ett fall åligger det den anställde att även erbjuda arbetsgivaren de patent och uppfinningar, som den anställde äger eller har del i vid tidpunkten för anställningens tillträdande och som beröra arbetsgivarens eller med denne lierade företags tillverkning);

b) uppfinningar, som falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde, tillfalla denne med full äganderätt; särskild ersättning utöver lönen utgår, om arbetsgivaren så bestämmer; andra uppfinningar skola hembjudas arbetsgivaren till förvärv, och därest denne avböjer erbjudandet, skall han likväl alltjämt ha förhandsrätt att förvärva uppfinningarna till det pris, tredje man redligen bjuder;

c) den anställde har att ställa till arbetsgivarens förfogande alla de uppfinningar, som göras av honom inom de branscher, på vilkas framåtskridande han har uppdrag att arbeta.

Förutom nu omförmälda bestämmelser, som ha direkt avseende å rätten till den anställdes uppfinningar, förefinnas i en del kontrakt s. k. konkurrensklausuler och föreskrifter om diskretionsplikt, vilka kunna vara tillämpliga på den anställdes uppfinningar. I några fall är den anställde enligt ordalydelsen bunden till och med för obegränsad tid efter anställningsförhållandets upphörande, och viten förekomma ända upp till 50 000 kronor.

Mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Svenska Industritjänstemannaförbundet har under januari 1946 träffats en överenskommelse rörande rätten till arbetstagares uppfinningar. Enligt denna överenskommelse åtaga sig dessa organisationer att verka för att frågan om nämnda rätt i kollektivavtal, tjänstereglementen och enskilda anställningskontrakt erhåller följande reglering.

För av tjänsteman under anställningstiden gjord, patenterbar uppfinning gälla följande bestämmelser:

1 a) Uppfinning, som faller inom ramen av tjänstemannens tjänst eller särskilda uppdrag, skall vara arbetsgivarens egendom. Detsamma gäller uppfinning, vartill den väsentliga impulsen givits genom problem inför vilka han ställts genom sin verksamhet i tjänsten och vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Arbetsgivaren ensam bestämmer om och i vilken utsträckning uppfinningen skall patenteras och tjänstemannen är skyldig att för detta ändamål, i den mån respektive länders lagstiftning det fordrar, bekräfta arbetsgivarens äganderätt till uppfinningen. Äger uppfinningen sådant värde eller har den tillkommit under sådana förhållanden, att tjänstemannens ordinarie löneförmåner icke utgöra skälig ersättning för densamma, är han berättigad erhålla en med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter avvägd särskild ersättning.

b) Uppfinning, som icke faller under bestämmelserna i 1 a) här ovan men vars utnyttjande eljest faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, skall av tjänstemannen hembjudas arbetsgivaren till inlösen. Arbetsgivaren bestämmer, om och i vilken utsträckning han för sin räkning vill förvärva uppfinningen, och tjänstemannen är skyldig att mot skälig ersättning överlåta densamma i denna utsträckning.

Därest icke arbetsgivaren inom tre månader, räknat från den dag uppfinningen blivit arbetsgivaren hembjuden, meddelat tjänstemannen, huruvida och i vilken ut-

sträckning lösningsrätten kommer att utövas, äger denne disponera över uppfinningen efter gottfinnande.

c) Över uppfinning, som faller helt utom arbetsgivarens verksamhetsområde, äger tjänstemannen fritt disponera.

Arbetsgivaren äger att beträffande varje uppfinning i första hand avgöra, till vilken av ovannämnda tre kategorier den är att hänföra.

2) Tjänsteman, som anser sig ha gjort en patenterbar uppfinning av vad slag den vara må, är berättigad och förpliktad att ofördröjligen göra skriftlig anmälan härom till arbetsgivaren eller den som av honom utsetts att mottaga dylika anmälningar.

Dylik anmälan behandlas konfidentiellt, och åligger det arbetsgivaren att genom lämplig diarie- och registerföring tillse, att anmälarens prioritetsrätt inom företaget skyddas.

Om flera anställda väsentligt bidragit till en uppfinnings tillkomst, skola samtliga betraktas som uppfinnare.

3) Tvister rörande ovan angivna frågor skola parterna i första hand söka lösa själva med anlitande av den sakkunskap, som finnes inom företaget.

Kan tvisten icke lösas vid lokala förhandlingar, skall den, därest parterna äro därom ense, hänskjutas till avgörande av en särskilt inrättad skiljenämnd, kallad »Industrins uppfinnarnämnd».

Industrins uppfinnarnämnd skall bestå av fem ledamöter. Av dessa utses en av Svenska Arbetsgivareföreningen, en av Svenska Industritjänstemanna-Förbundet och en, tillika ordförande, av Kungl. Patent- och Registreringsverket, samtliga för en tid av tre år.

Två ledamöter utses av parterna i tvist, som hänskjutes till nämnden. För nämndens verksamhet skall i tillämpliga delar gälla lagen om skiljemän.

Anhängiggörande av talan inför nämnden eller domstol skall ske senast tre år från den dag, tjänstemannen enligt 2) anmält uppfinningen för arbetsgivaren, vid äventyr att all rätt till talan eljest är förlorad.

Enligt vissa protokollsanteckningar skall följande gälla:

Till 1). När en reglering enligt förestående bestämmelser intages i kollektivavtal, tjänstereglemente eller enskilt anställningskontrakt, skall i fråga om koncernföretag angivas vilka i koncernen ingående företag, som skola anses tillhöra arbetsgivarens verksamhetsområde.

Till 3). Organisationerna åtaga sig att verka för att tvister av mindre ekonomisk betydelse icke hänskjutas till Industrins uppfinnarnämnd.

Härjämte ha organisationerna enats om att det normala förfarandet för slitande av tvister i hithörande frågor skulle vara att hänskjuta tvisterna till Industrins uppfinnarnämnd och att domstol skulle anlitas, endast när särskilda skäl talade härför.

Vad beträffar förhållandet mellan staten som arbetsgivare och dess anställda, vill kommittén hänvisa till den utredning härom, som finnes i tidigare omförmälda betänkande SOU 1944: 27, s. 18 ff.

KAP. III.

Tidigare utredningar och förslag.

Frågan om meddelande av lagbestämmelser angående rätten till anställdas uppfinningar har tidigare vid några tillfällen varit aktuell.

Den 13 juni 1919 avgav *patentlagstiftningskommittén* betänkande med förslag till lag om patent.

Detta lagförslag fastslog, att rätt till patent tillkommer endast uppfinnaren eller hans rättsinnehavare (5 §). Beträffande anställdas uppfinningar skulle arbetsgivaren, såvida icke annat avtalats, anses såsom uppfinnarens rättsinnehavare i fråga om uppfinning, som med hänsyn till de omständigheter, under vilka densamma tillkommit, finge anses ha ingått i den anställdes tjänsteåligganden (6 §). Rörande annan av anställd gjord uppfinning, vars tillkomst stode i samband med den anställdes tjänstverksamhet och vars utövning fölle inom arbetsgivarens verksamhetsområde, skulle den anstälde, såvida icke annat vore avtalat, vara skyldig att, innan patent å uppfinningen av honom eller med hans medgivande av annan söktes, åt arbetsgivaren hembjuda den anstälde tillkommande anspråk på erhållande av patent. Önskade arbetsgivaren förvärva anspråket, skulle han inom sex månader från hembudet bevisligen giva den anstälde detta tillkänna, i vilket fall arbetsgivaren vore att anse såsom uppfinnarens rättsinnehavare, dock med skyldighet för arbetsgivaren att till den anstälde utgiva ersättning, om vars storlek i brist av åsämjande talan finge föras vid domstol. Utfästelse på förhand, varigenom den anstälde avstode från rätt till ersättning, skulle vara utan verkan (7 § första stycket). Därest person, som vore anställd på aktiv stat i arméns eller marinens tjänst, gjorde uppfinning, som rörde rikets försvar, skulle han vara underkastad sådan hembudskyldighet, som ovan nämnts, ändå att de för övriga anställda gällande förutsättningarna för sådan skyldighet icke vore för handen (7 § andra stycket).

Till motivering av förslaget, i vad det avsåg anställdas uppfinningar, anförde kommittén i huvudsak följande.

Oavsett de fall, då rätten till patent reglerades genom uttryckligt avtal, borde det enligt kommitténs åsikt följa av allmänna rättsregler, att, om utarbetandet av en uppfinning hörde till den verksamhet, som uppfinnaren, då han tog anställning eller senare uttryckligen eller enligt sakens natur förbundit sig att för arbetsgivarens räkning utföra, alla de överlåtbara rättigheter, som grundades på uppfinningen, utan vidare överginge till arbetsgivaren. Det kunde vid sådant förhållande synas överflödigt att i lagen utsäga vad kommittén härutinnan föreslagit, men kommittén ansåg, att ifrågavarande bestämmelse, utan vilken lätt nog skulle kunna hos de anställda uppstå tvivel på det rättmätiga i arbetsgivarens anspråk, skulle kunna få en stor betydelse för undvikande av tvister och för vinnande av enhetlighet i förevarande rättsförhållanden. Beträffande dessa frågor, vilka i vårt land icke torde varit föremål för domstols prövning, finge man nog nämligen räkna med förefintligheten av mycket olika uppfattningar. Sålunda hade man bland annat velat göra gällande,

att uppfinnarverksamheten vore av en sådan säregen beskaffenhet, att en kontraktssenlig förpliktelse till dylik verksamhet icke vore möjlig. Denna åsikt kunde kommittén icke finna berättigad, enär det i verkligheten förekomme, att personer anställdes just i egenskap av uppfinnare för att utföra uppfinnararbete för arbetsgivarens räkning.

Även i fråga om vissa andra, av anställda gjorda uppfinningar än sådana, vilkas utarbetande finge anses ha ingått i vederbörandes tjänsteåliggande, hade kommittén funnit särskilda regler böra meddelas. Därvid hade två olika synpunkter varit vägledande och fått uttryck i förutsättningarna för ifrågavarande bestämmelses tillämplighet. Först och främst skulle uppfinningens tillkomst stå i samband med den anställdes tjänsteverksamhet, d. v. s. anställningen skulle ha medverkat till uppfinningens tillkomst och arbetsgivaren alltså ha en viss andel däri. Denna förutsättning, som ur teoretisk patenträttslig synpunkt otvivelaktigt vore mest vägande, hade dock icke ansetts tillfyllest. En andra förutsättning vore enligt kommittén erforderlig, nämligen att uppfinningens utövning skulle falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Denna så att säga mera praktiskt sociala förutsättning vore grundad på principen om det olämpliga däri, att en anställd, direkt eller indirekt, konkurrerade med sin arbetsgivare, allrahelst medelst en uppfinning, vartill själva anställningen finge anses ha givit impuls. Då således både arbetsgivaren och den anställda finge anses ha medverkat till uppfinningens tillkomst, skulle det kunna göras gällande, att båda borde betraktas såsom uppfinnare och patent därför meddelas dem gemensamt. Kommittén vore emellertid av den bestämda uppfattningen, att en dylik påtvingad gemensamhet ingalunda kunde antagas komma att utfalla till belåtenhet vare sig för den ena eller den andra parten.

Genom de föreslagna bestämmelserna om hembud och förvärv av uppfinning samt om ersättning och dess bestämmande trodde kommittén sig ha i möjligaste mån tillgodosett båda parternas intressen. En anställd vore enligt kommitténs uppfattning för sin uppfinnings nyttiggörande i allmänhet hänvisad till att överlåta densamma till en mera kapitalstark person, och det låge då nära till hands, att han i främsta rummet vände sig till sin arbetsgivare. För den anställdes del innebure förslaget en förbättring i dennes ställning gentemot arbetsgivaren, i det den anställda tillerkändes en rätt till ersättning ävensom att få dennas belopp bestämt av domstol. Hembudsformen erbjöde en fördel för den anställda vid bestämmandet, i händelse av tvist, av ersättningens belopp, då nämligen i antagandet av ett hembud måste anses ligga ett erkännande från arbetsgivarens sida av ett visst värde hos uppfinningen.

För tillämpligheten av bestämmelsen angående andra uppfinningar än sådana, som finge anses ha ingått i den anställdes tjänsteåligganden, beträffande vilka senare förutsattes en tjänst av vissa kvalifikationer, saknade det enligt kommitténs mening betydelse, vilken post den anställda uppfinnaren beklädde. En arbetare kunde likaväl som en ingenjör vara skyldig hembjuda sin uppfinning till arbetsgivaren. För bedömandet av frågan, huruvida utarbetandet av en uppfinning kunde anses ha ingått i en anställdes tjänsteåligganden, vore, utom själva tjänstens beskaffenhet, avlöningens storlek och de förmåner, som i övrigt kunde vara med tjänsten förknäade, givetvis av största vikt. Med avseende å rätten till patent på en uppfinning vore enligt kommitténs förslag den omständigheten icke av någon avgörande betydelse, att uppfinningen utarbetats under tjänstetiden, i arbetsgivarens lokaler och med användande av arbetsgivarens tillhöriga hjälpmedel och material. Bestämmelserna kunde bli tillämpliga, vare sig uppfinningen utförts i hemmet eller på tjänsterummet och vare sig den anställda arbetat uteslutande med egna hjälpmedel och på egen bekostnad eller med anlitande av arbetsgivarens tillgångar.

Vad anginge ovannämnda två förutsättningar för tillämpligheten av bestämmelsen i fråga om andra uppfinningar än de, som fölle inom den anställdes tjänsteåligganden, och först då fordringen, att uppfinningens tillkomst skulle stå i samband med

den anställdes tjänsteverksamhet, ville kommittén framhålla, att icke blotta anställningen och ett ur densamma härlett allmänt intresse att åstadkomma uppfinningar, som fölle inom arbetsgivarens verksamhetsområde, vore tillfyllest för att giva en dylik uppfinning den karaktär, nämnda förutsättning innebure. Genom stadgandet i fråga hade kommittén velat uppställa den fordran, att just det arbete, som den anställde i företagens tjänst utförde, på grund av sin natur givit uppslaget till uppfinningen eller på annat sätt medverkat till dess tillkomst. Som exempel anförde kommittén att, därest vid ett järnverk, utrustat med hytta och särskilt gjuteri, en gjutmästare uppfunne en metod att tillgodogöra slagg eller andra avfallsprodukter från masugnen, den ifrågavarande förutsättningen för hembudsskyldighet i allmänhet icke kunde anses föreligga. Om däremot uppfinningen ginge ut på produktens användning inom gjuteritekniken, kunde man antaga, att förutsättningen vore för handen.

Beträffande den andra av de förutsättningar, varom vore fråga, eller att uppfinningens utövning skulle falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde, vore enligt kommittén att märka, att enligt i lagförslaget upptagen bestämmelse med utövning av en uppfinning skulle förstas tillverkning av det alster eller användning av det förfarande uppfinningen avsåge. Sistnämnda förutsättning saknades därför ej blott vid uppfinningar av alster, som icke alls kunde utnyttjas i den verksamhet, arbetsgivaren bedreve, utan även vid uppfinningar av sådana alster, som arbetsgivaren väl hade intresse av att använda men vilkas tillverkning ej tillhörde hans verksamhet. Kommittén ansåg, att arbetsgivarens intresse att förvärva ensamrätt till uppfinningar av sistnämnda slag icke vore av den betydelse, att någon inskränkning i uppfinnarens rättsliga befogenheter kunde anses vara motiverad därav. Om t. ex. en vid en järnväg anställd person uppfunne en effektiv anordning å lokomotiv för släckande av gnistor eller en praktisk automatisk kopplingsanordning för järnvägsagnar, hade järnvägens förvaltning givetvis intresse av att få använda denna anordning och kunde måhända, om andra järnvägar uteslötes från möjligheten att draga nytta av anordningen, i ekonomiskt hänseende vinna ett försteg framför dessa. Det vore emellertid icke en sådan konkurrens, som ifrågavarande stadgande vore avsett att förebygga, utan en konkurrens, som mera direkt riktade sig på arbetsgivarens verksamhet. Endast om vid järnvägen tillverkning av gnistsläckare och järnvägs-koppel ägde rum, skulle hembudsskyldighet föreligga. För att ytterligare belysa den innebörd, som enligt kommitténs mening borde tilläggas ifrågavarande förutsättning, framhöll kommittén, att, om exempelvis en fabrikant specialiserat sin tillverkning till endast slättermaskiner, en uppfinning, som uteslutande avsåge något annat slag av lantbruksmaskiner, icke fölle under hembudsskyldigheten. Bedreve någon däremot tillverkning av lantbruksmaskiner i allmänhet, kunde en anställd vara skyldig hembjuda arbetsgivaren en uppfinning, även om arbetsgivarens tillverkning för det dåvarande icke omfattade det särskilda slag av lantbruksmaskiner uppfinningen avsåge.

Nu berörda bestämmelser avsågo enligt kommittén endast rätten till patent i Sverige. Emellertid vore tydligt, att beträffande uppfinningar, varom här vore fråga, det kunde vara av värde för arbetsgivaren dels att hålla dem hemliga och dels att få patent på dem jämväl i utlandet. Inom kommittén hade därför satts i fråga att låta bestämmelserna avse alla på uppfinningarna grundade rättigheter, men kommittén hade efter noggrant övervägande icke ansett detta vara lämpligt. Först och främst hade det synts kommittén vara principiellt oegentligt att i den svenska patentlagen reglera andra rättsförhållanden än sådana, som avsåge svenska patent. Det förfölle också kommittén, som om man i svensk lag överhuvudtaget icke skulle kunna uppställa regler för vem det skulle tillkomma att i ett främmande land erhålla patent på en uppfinning. Ett främmande lands patentmyndighet kunde givetvis vid meddelande av patent icke taga hänsyn till annan lag än det egna landets. Om således i ett visst land såsom Nordamerikas förenta stater enligt dess patenträtt uppfinnaren

personligen måste söka patent, skulle en bestämmelse i svensk lag, enligt vilken icke uppfinnaren utan arbetsgivaren vore berättigad till patent i Förenta staterna, icke däri kunna medföra någon ändring. Beträffande sådana uppfinningar, som ingått i den anställdes tjänsteåligganden, hölle kommittén annars före, att arbetsgivaren enligt sakens natur borde ha en oinskränkt förfoganderätt och således även rätt att komma i åtnjutande av de utländska patenten. Vad åter anginge andra uppfinningar av den anställda, torde enligt kommitténs mening en rätt för arbetsgivaren att helt förfoga över desamma icke utan vidare kunna göras gällande. Kommittén ansåg vederbörandes intressen uti ifrågavarande hänseenden lämpligast kunna tillgodoses genom att göra frågan om rätt för arbetsgivaren att förvärva patent å uppfinningen i utlandet till föremål för frivillig överenskommelse. Att låta det i lag stadgade hembudet omfatta jämväl sådan rätt skulle nämligen enligt kommittén med säkerhet försvåra en på hembudet grundad uppgörelse mellan kontrahenterna och äventyra den fördel, som för arbetsgivaren i allmänhet måste anses såsom den väsentligaste, eller att kunna förvärva patent å uppfinningen i Sverige. Bedömandet av den ersättning, som skulle anses skälig, skulle också uppenbarligen vara vida vanskeligare, om det vore rätten till patent i hela världen, som skulle hembjudas, än om rätten vore inskränkt till Sverige, och det kunde med fog antagas, att den anställdes anspråk på ersättning för en dylik vidsträcktare rätt ofta skulle bli avsevärda. Möjligheten att inskränka hembudet eller dess antagande att avse allenast rätten till patent i Sverige skulle då också vara beroende av särskild överenskommelse mellan kontrahenterna, vilket förvisso skulle orsaka mera omgång och besvärligheter, än om i de säkerligen icke alltför ofta förekommande fall, då en arbetsgivare verkligt hade behov av även utländska patent, en särskild överenskommelse måste komma till stånd. Att en i ett lagstadgande arbetsgivaren tillerkänd rätt till de utländska patenten mången gång skulle för honom vara av stort värde kunde icke förnekas, men kommittén hölle å andra sidan för säkert, att ett dylikt i den anställdes handlingsfrihet mera ingripande stadgande skulle genom sin blotta tillvaro vara ägnat att alstra missnöje hos de anställda, något som icke skulle lända arbetsgivarna till åtnåd.

Angående uppfinningar som yrkeshemligheter ansåg kommittén en uppfinning, som ingått i den anställdes tjänsteåligganden, vara, även såsom yrkeshemlighet betraktad, att anse som arbetsgivarens. Detta skulle däremot ej gälla andra uppfinningar. I fråga om dem ansåg kommittén det knappast lämpligt att i patentlagen, vars syfte ginge i helt annan riktning än att befrämja uppfinningars hemlighållande, lämna några bestämmelser om rätten till uppfinning såsom yrkeshemlighet. På grund härav bland annat hade kommittén stannat vid att icke låta det lagstadgade hembudet avse en sådan rätt.

Enligt kommitténs förslag förelåg det ingen ovillkorlig skyldighet för den, vilken gjort en sådan uppfinning, som icke ingått i hans tjänsteåliggande, att hembjuda rätten till patent å densamma åt arbetsgivaren. Ville han behålla uppfinningen såsom en hemlighet för sig själv eller låta annan använda den som fabriks-hemlighet, vore han berättigad därtill, och likaså kunde han offentliggöra densamma eller söka patent därå i utlandet, utan att arbetsgivaren med avseende å densamma kunde göra några anspråk gällande. Men han finge ej, ens sedan han slutat sin tjänst, söka patent å sin uppfinning i Sverige utan att förut ha hembjudit rätten till patentet åt arbetsgivaren. Det skulle kunna synas, som om de anställda med de möjligheter att utnyttja sina uppfinningar, som stode dem till buds utan att komma i kollision med ifrågavarande bestämmelse, skulle kunna i större omfattning undandra arbetsgivaren de fördelar, som vore avsikten att bereda honom. Kommittén hölle emellertid före, att vad som hade största betydelsen för en uppfinnings ekonomiska värde i allmänhet vore dess patenterande och, då det här vore fråga om svenska uppfinningar, dess patenterande i Sverige, samt att de anställda därför i allmänhet skulle finna med sin fördel mest förenligt att följa den av lagen anvisade vägen att hembjuda arbetsgivaren anspråket på erhållande av patent.

Det hade inom kommittén satts i fråga att låta hembudsskyldigheten inträda först vid en senare tidpunkt, så att den anställde skulle kunna utan att underrätta arbetsgivaren söka patent och först inom viss tid därefter, eventuellt före ansökningens kungörande, vara skyldig hembjuda sin på ansökningen grundade rätt. Kommittén kunde emellertid icke finna, att därigenom de anställda uppfinnarna skulle beredas någon avsevärd förmån. Även enligt kommitténs förslag kunde uppfinnaren söka patent i eget namn omedelbart efter hembudet utan att avvakta arbetsgivarens svar, och han behövde ju icke frukta, att hembudet skulle kunna föra med sig något nyhethindrande yppande av uppfinningen. För arbetsgivaren vore det enligt kommitténs mening av stort intresse att kunna förvärva rätten till patent så tidigt, att han, om den anställde själv sökte patent, kunde efter övertagande av ansökningen delta i ärendets behandling inför patentmyndigheten, och detta kunde med säkerhet uppnås, endast om hembudet måste ske, innan patent söktes. Visserligen kunde det för bedömandet av en uppfinnings värde vara av stor betydelse att känna resultatet av första granskningen hos patentmyndigheten av uppfinningens patenterbarhet. Härvid vore emellertid att märka, dels att nämnda granskning i allmänhet torde kunna antagas vara slutförd inom utgången av den för hembudets antagande stadgade tiden, dels ock att med bestämmande av ersättningens belopp kunde anstå till efter hembudstidens utgång.

Tvister med avseende å förevarande bestämmelser skulle avgöras av Stockholms rådstuvurätt, förstärkt med sakkunniga bisittare. Hade parterna enats om ersättningens belopp, kunde ingen av dem vid domstol senare göra gällande, att beloppet vore oskäligt. Rätten till ersättning kunde då av arbetsgivaren bestridas, endast om den anställde genom några sina åtgöranden omöjliggjort för arbetsgivaren att erhålla patent. Eljest föreläge rätt till ersättning, även om något patent icke komme till stånd, såvida det icke kunde visas, att det efter hembudets antagande varit omöjligt för arbetsgivaren att erhålla patent, i vilket fall det hembjudna anspråket på erhållande av patent vore utan värde. Att tvister om ersättningen genom överenskommelse mellan parterna skulle kunna hänskjutas till avgörande genom skiljemän vore tydligt, och kommittén hölle före, att detta sätt i regel skulle komma att anlitas för slitande av eventuella meningsskiljaktigheter.

Enligt kommittén skulle med nedannämnda undantag rättsförhållandena i förevarande hänseenden mellan arbetsgivare och anställda genom frivilliga avtal kunna vara ordnade efter andra regler än dem, som innefattades i de föreslagna bestämmelserna. Ett visst skydd mot att arbetsgivaren avtalsvis i otillbörlig grad tillskansade sig fördelar på den anställdes bekostnad hade ävågabragts redan genom de bestämmelser om rättshandlingars ogiltighet, som intagits i lagen av år 1915 om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område. Härutöver hade kommittén emellertid ansett sig böra inskränka avtalsfriheten genom att föreskriva, att utfästelse på förhand, varigenom en anställd avstode från ersättning, som enligt lagen tillkomme honom, vore utan verkan. Att detta gällde ej blott sådana avtal, enligt vilka den anställde avstått från all ersättning, utan även sådana, varigenom den anställde förklarar sig åtnöjas med en oskäligt låg ersättning, framginge enligt kommittén om ifrågavarande stadgandens avfattning. Oavsett ingångna avtal skulle således en anställd äga rätt att i förekommande fall erhålla skälig ersättning för sin uppfinning samt att, om så erfordrades, draga frågan om ersättningen och dess belopp inför domstol.

Nu ifrågavarande bestämmelser skulle gälla anställda i såväl enskild som allmän tjänst. Beträffande statens likställighet med enskild arbetsgivare borde enligt kommitténs mening varje gren av statsförvaltningen betraktas såsom ett särskilt företag. Kommittén ansåg några särskilda föreskrifter rörande statsanställda i allmänhet icke vara erforderliga. Skulle i något fall de föreslagna bestämmelserna icke vara tillfyllest, finge staten meddela särskilda föreskrifter, motsvarande dem, som kunde vara intagna i enskilda arbetsgivares anställningskontrakt. På ett område, nämligen

i fråga om uppfinningar rörande rikets försvar, vilka gjorts av vid krigsmakten anställda personer, hade kommittén dock funnit ett så viktigt statsintresse vara för handen, att för dess tillgodoseende en särskild bestämmelse angående statens rätt med avseende å sådana uppfinningar upptagits i förslaget. Det hade för kommittén framstått såsom en naturlig förpliktelse för den, som ställt sina krafter i försvarets tjänst, att ej undandraga försvarsväsendet någon av honom gjord uppfinning på det försvarstekniska området. Emellertid förutsattes, att uppfinningen skulle vara av sådan natur, att dess huvudsakliga eller mest betydelsefulla användning fölle inom det militära området. Att uppfinningen hänförde sig till en helt annan gren av försvaret än den, inom vilken uppfinnaren vore anställd, saknade all betydelse. Den föreslagna bestämmelsen i fråga skulle ha avseende å personer, som vore anställda i arméns eller marinens tjänst, vare sig anställningen vore av rent militär eller civilmilitär art, och den gällde i lika mån för manskap som för befäl. De som tillhörde reserven hade uteslutits med hänsyn till att de ofta hade anställning hos privata arbetsgivare och att en hembudsskyldighet till statens förmån i fråga om deras uppfinningar skulle kunna kollidera med den rätt, som tillkomme den enskilde arbetsgivaren. Personer, vilka endast såsom värnpliktiga tillhörde krigsmakten, ansåg kommittén icke kunna sägas vara anställda vid densamma.

Från vad patentlagstiftningskommittén sålunda anfört och föreslagit voro två av kommitténs ledamöter, herrar K. P. Dahlström och B. Carlson, skiljaktiga.¹

Herr *Dahlström* anförde i huvudsak följande: Det vore oegentligt att tala om att en uppfinning inginge i någons tjänsteåligganden, med mindre bevisligen avtalats, att eventuella under tjänsten gjorda uppfinningar skulle bli arbetsgivarens egenom, och föreläge sådant avtal, skulle icke något särskilt stadgande i patentlagen erfordras för att fastställa äganderätten. I fall där avtal saknades, ansåg herr *Dahlström* uppfinnaren vara berättigad till ersättning i en eller annan form, eventuellt såsom delägare i uppfinningen. Om en anställd i sitt arbete åstadkomme något, som förtjänade namn av en uppfinning, förutsatte detta enligt herr *Dahlström*, även om arbetet avsåge ett tekniskt problem, som arbetsgivaren själv uppställt, med angivande av antingen enbart syftemålet eller därjämte också vissa riktlinjer, oftast en självverksamhet, som ej kunnat på förhand bestämt dirigeras eller förutses och som i många fall ej kunde anses tillräckligt ersatt genom den utgivna dagspenningen eller lönen. Vad beträffade hembudsskyldigheten borde enligt herr *Dahlströms* uppfattning den anställde ej vara skyldig att hembjuda en av honom gjord uppfinning till sin arbetsgivare, innan patent därå söktes. Det skulle nämligen kunna skada såväl uppfinnaren som arbetsgivaren, om patent skulle få sökas först efter hembudet.

Herr *Carlson* anförde bland annat: Ifrågavarande bestämmelser borde ändras, så att de komme att gälla alla de rättigheter i in- och utlandet, som följde av en uppfinning. Rätten till det svenska patentet enbart kunde ofta vara skäligen värdefull, och i de flesta fall skulle endast en enhetlig exploatering av en uppfinning kunna säkerställa dess framgång och i varje fall medföra största möjliga valuta. Eftersom uppfinnaren i vissa fall skulle tillerkännas skälig ersättning och hans intressen på så sätt sammanfölla med arbetsgivarens, skulle även han i de allra flesta fall ha största möjliga fördel av en enhetlig exploatering. Beträffande hembudsskyldigheten vore det en berättigad fordran från arbetsgivarens sida, att hembud skulle ske, så snart uppfinningens utövning fölle inom hans verksamhetsområde, även om uppfinningens tillkomst ej stode i samband med den anställdes tjänsteverksamhet.

¹ Kommittén utgjordes av generaldirektören E. O. J. Björklund, ordförande, fabriksidkaren P. Anderson, disponenten B. Carlson, byråchefen K. P. Dahlström, ingenjören J. Edberg, kommandören A. B. Juel och disponenten T. A. Magnuson, varjämte byrådirektören A. Hasselrot tjänstgjorde som sekreterare.

Beträffande utlåtanden, avgivna med anledning av nu berörda lagförslag, vill kommittén hänvisa till SOU 1944: 27, där på s. 35 ff en redogörelse härutinnan lämnas.

Lagförslaget ledde icke till någon lagstiftning. Ytterligare utredningar på patenträttens område ha därefter företagits. Sålunda uppdrogs *den 7 september 1920* åt en inom justitiedepartementet tillkallad sakkunnig att biträda vid utredning rörande patentförordningens revision, vilket arbete emellertid genom Kungl. Maj:ts beslut den 24 november 1922 förklarades skola vila. Något förslag i nu förevarande hänseende framlades icke av den sakkunnige. Jämlikt Kungl. Maj:ts bemyndigande *den 4 september 1926* tillkallade chefen för handelsdepartementet samma dag en person att såsom sakkunnig inom departementet biträda med utredning angående erforderliga lagstiftningsåtgärder på det industriella rättsskyddets område. Ej heller något under sistnämnda utredning utarbetat lagförslag, berörande rätten till anställdas uppfinningar, framlades. *Den 18 juni 1938* tillkallades av chefen för justitiedepartementet dåvarande generaldirektören K. H. R. Hjertén att verkställa utredning rörande ny patentlagstiftning (1938 års patentutredning). Departementschefen framhöll därvid bland annat, att en av de punkter, på vilka ändring i patentlagstiftningen ifrågasatts, vore spörsmålet om vem som hade rätten till patent, särskilt när uppfinnaren vore anställd i annans tjänst. Härjämte omnämnde departementschefen, att samverkan på patentlagstiftningens område mellan de nordiska länderna varit ifrågasatt vid skilda tillfällen, samt anförde:

Det synes önskvärt att i samband med den utredning, som här föreslagits, gemensamma överläggningar mellan representanter för ifrågavarande länder komma till stånd. Sådana överläggningar skulle redan i och för sig medföra, att en allsidigare och grundligare belysning av frågorna kunde vinnas. Men därtill kommer, att utsikter torde föreligga att i väsentliga delar uppnå likformighet i patentlagstiftningens huvudgrunder. För uppfinnare och patentinnehavare i de nordiska länderna skulle det vara en verklig fördel att kunna räkna med åtminstone i stort sett samma villkor för patents förvärvande och utnyttjande i grannländerna som i hemlandet. Enligt vad som inhämtats äro ock de danska, finska och norska regeringarna villiga att genom representanter upptaga gemensamma överläggningar rörande en reformerad patentlagstiftning.

Generaldirektören Hjertén och dåvarande byrådirektören Å. von Zweigbergk utsågos av departementschefen att delta i de överläggningar om huvudgrunderna för ny patentlagstiftning, som kunde komma till stånd med delegerade från Danmark, Finland och Norge. Sådana överläggningar höllos under åren 1938, 1939 och 1941, och därvid berördes även frågan om lagstiftning angående rätten till anställdas uppfinningar. Sistnämnda år voro de norska delegerade förhindrade att närvara. De hade emellertid vid de tidigare förhandlingarna uttalat den uppfattningen, att någon lagstiftning på ifrågavarande område knappast vore av behovet i Norge. De danska delegerade intogo ej någon bestämd ståndpunkt i frågan. Vid 1941 års överläggningar enades däremot preliminärt de finska och svenska delegerade om vissa bestämmelser av följande innehåll.

Arbetsgivare skulle med avseende å av arbetstagare i allmän eller enskild tjänst gjord uppfinning anses såsom uppfinnarens rättsinnehavare, därest detta vore avtalat eller finge anses vara förutsatt mellan parterna. Om arbetsgivaren i visst fall icke önskade inträda såsom rättsinnehavare, skulle han meddela arbetstagaren detta senast två månader från det anmodan om besked härom framställts. Även om vad ovan sagts ej vore tillämpligt, skulle arbetstagaren, såvitt fråga vore om uppfinning, vars utövning fölle inom arbetsgivarens verksamhetsområde, vara skyldig att utan dröjsmål hembjuda honom tillkommande rättigheter med avseende å uppfinningen till arbetsgivaren. Arbetsgivare, som hembjudits eller annorledes erhållit kännedom om sådan uppfinning, som sist nämnts, skulle äga helt eller delvis inträda såsom uppfinnarens rättsinnehavare. I så fall skulle meddelande härom lämnas arbetstagaren senast två månader från det hembud skett. Innan sådant meddelande lämnats eller tiden för antagande av hembudet gått till ända, skulle arbetstagaren icke äga förfoga över uppfinningen eller yppa något angående denna. Patent skulle dock få sökas å uppfinningen, så snart hembud skett. Arbetsgivare, som ansåges eller inträdde såsom arbetstagares rättsinnehavare, skulle, oavsett vad härutinnan kunde vara avtalat mellan parterna, vara skyldig att lämna arbetstagaren skäligen ersättning. Vid bestämmande av ersättningen skulle hänsyn tagas till samtliga föreliggande omständigheter, däribland arbetstagarens ställning och arbete hos arbetsgivaren samt den hjälp, som lämnats arbetstagaren från denne. Om uppfinnarverksamhet måste anses ingå i arbetstagarens tjänsteåligganden och dennes avlöning bestämts med hänsyn härtill, skulle ytterligare ersättning utgå endast, om uppfinningens betydelse väsentligt överstege vad parterna kunde antagas ha räknat med vid avtalets slutande. Talan om ersättning finge ej väckas senare än tre år sedan patent meddelats.

Nu nämnda bestämmelser överensstämman i huvudsak med dem, som ingå i 1943 års finska patentlag.

Något definitivt lagförslag i ämnet har ej framlagts av 1938 års patentutredning.

Spörsmålet om rätten till anställdas uppfinningar har därefter även berörts av *Utredningen rörande den tekniskt-vetenskapliga forskningens ordnande* i dess den 23 februari 1942 avgivna betänkande nr I (SOU 1942: 6), vilket låg till grund för Kungl. Maj:ts proposition nr 282 till 1942 års riksdag angående anslag till tekniskt-vetenskaplig forskning m. m., ävensom av *Statens krisrevision* i skrivelse till Kungl. Maj:t den 12 januari 1942. Vad sistnämnda utredning samt krisrevisionen därvid anförde jämte ett yttrande av chefen för handelsdepartementet med anledning av betänkandet samt utlåtanden över revisionens skrivelse återfinnas i tidigare omnämnda betänkande SOU 1944: 27, s. 23 ff.

Den 9 juli 1943 tillkallade med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande chefen för handelsdepartementet dåvarande statssekreteraren Knut Elliot såsom utredningsman rörande frågan om äganderätten till resultaten av den tekniskt-vetenskapliga forskning, som bedrivs vid statliga verk och institutioner. Elliot har sedermera den 20 juni 1944 avgivit ett betänkande med utredning och lagförslag angående rätten till vissa uppfinningar m. m. (SOU 1944: 27).

Den av Elliot föreslagna lagen skulle, under förutsättning av Konungens förordnande, äga tillämpning å statligt verk och annan statlig inrättning, där tekniskt eller tekniskt-vetenskapligt arbete bedrivs. Undantag skulle göras för universitet,

högskola och annan inrättning, tillhörande undervisningsväsendet (1 §). Förslaget var alltså — i överensstämmelse med det till utredningsmannen lämnade uppdraget — begränsat till vissa statsanställda. Vad beträffade undantaget för universitet, högskola och annan inrättning, tillhörande undervisningsväsendet, skulle anledningen därtill vara den, att särskilt vid universitet och högskolor bedrevs forskning, som ej vore begränsad att söka tillgodose vissa speciella behov utan hade en mera allmän inriktning, nämligen att föra vetenskapen överhuvud framåt. Forskningen där vore dessutom ett led i undervisningen. Man kunde vidare befara, att det fria forskningsarbetet skulle menligt påverkas, därest forskarna visste, att de icke finge obehindrat bestämma över resultatet av sitt arbete.

Till allmän motivering av lagförslaget anförde utredningsmannen i övrigt bland annat, att genom patentlagstiftningen skyddades en uppfinnings utnyttjande av obehöriga, samt att detta skydd tillkomme i samma mån uppfinnarens rättsinnehavare som uppfinnaren. Det kunde ej i och för sig ligga något olämpligt eller för patentlagstiftningens idé stötande däri, att en arbetsgivare tillerkändes den rätt till en uppfinning, som arbetstagaren-uppfinnaren i första hand ägde. Förhållandena kunde vara sådana, att det måste framstå såsom ett berättigat krav från arbetsgivarens sida, att rätten till arbetstagarens uppfinningar skulle övergå till honom. Det vore beroende på uppfinningarnas art och de omständigheter, under vilka de tillkommit. Därest man vid sådan rättsöverlåtelse skänkte tillbörligt beaktande åt uppfinnarens anspråk på ersättning, skulle patentlagstiftningens förutberörda syfte ej med fog kunna sägas bli åsidosatt.

Beträffande den rätt, som skulle tillkomma staten-arbetsgivaren, stadgade förslaget, att uppfinning, som gjordes av den, vilken vore anställd eller eljest tjänstgjorde vid verk eller inrättning, varå lagen skulle äga tillämpning, skulle, därest uppfinningen tillkommit såsom resultat av ett helt eller delvis i tjänsten utfört arbete eller eljest innefattade lösningen av en i tjänsten förelagd uppgift, av uppfinnaren utan dröjsmål anmälas för verket eller inrättningen; dock att sådan anmälan icke erfordrades, där uppfinningen uppenbarligen saknade större praktisk betydelse. Detsamma skulle jämväl gälla beträffande uppfinning, som tillkommit utom tjänsten men låge inom ramen för det vid verket eller inrättningen bedrivna arbetet eller eljest vore av beskaffenhet att kunna tjäna verkets eller inrättningens syfte (2 §). Ville staten beträffande uppfinning, som nu nämnts, helt eller delvis inträda såsom uppfinnarens rättsinnehavare, vore staten berättigad därtill. Under rättelse därom skulle, med angivande tillika av i vilken utsträckning staten önskade begagna sig av nämnda rätt, tillställas uppfinnaren senast inom tre månader från det denne begärde besked härutinnan (3 § första stycket).

Enligt utredningsmannen vore det icke rimligt att betrakta statsdriften i dess helhet såsom en enda rörelse, utan varje gren av statsförvaltningen borde i förevarande avseende, på sätt även patentlagstiftningskommittén på sin tid förutsatte, anses såsom ett särskilt företag.

En fråga, som av utredningsmannen upptagits i detta sammanhang, var den, om och i vad mån arten av uppfinnarens tjänst vid vederbörande statliga institution skulle tillmätas betydelse vid fastställande av statens rätt i förevarande hänseende. Utredningsmannen ställde sig härvid på den standpunkten, att sådant beroendeförhållande principiellt icke skulle föreligga, när det vore berättigat, att en arbetsgivare, vars verksamhet äsyftade uppnående av vissa tekniska resultat, tillförsäkrades bättre rätt än utomstående till uppfinningar, som gjordes inom verksamhetsområdet av arbetstagarna, även om i dessas tjänsteåligganden icke inginge tekniskt eller därmed besläktat arbete. Ej heller skulle avseende böra fästas vid om arbetstagaren vore fast eller tillfälligt anställd, hade heltids- eller deltidstjänstgöring eller om tjänsten vore avlönad eller oavlönad.

I fråga om anmälningsskyddigheten, vilken begränsats till att avse allenast sådana uppfinningar, med avseende å vilka staten skulle erhålla vissa rättsanspråk, kunde

enligt utredningsmannen överbågas en föreskrift att varje uppfinning, utan hänsyn till de omständigheter, under vilka den tillkommit, eller uppfinningens beskaffenhet, skulle anmålas. Staten skulle då därefter få taga under omprövning, huruvida uppfinningen fölle under lagen eller icke. Emellertid ansåg utredningsmannen, att en så vidsträckt anmålningsskyldighet skulle innebåra en del onödigt utredningsarbete för staten samt föranleda tidsutdråkt för uppfinnaren, då det gällde utnyttjandet av uppfinningar, till vilka staten icke ågde någon rätt.

Den tid av tre månader, som stadgades i 3 §, vore enligt utredningsmannen så avvågd, att å ena sidan tillräcklig möjlighet bereddades staten att överbåga sitt ställningstagande samt å andra sidan uppfinnaren icke alltför länge hindrades att, där-est statens beslut ginge i negativ riktning, söka finna andra vägar för uppfinningens exploatering. Vidare anförde utredningsmannen, att det teoretiskt ej mötte hinder, att staten helt och hållet intrådde såsom uppfinnarens rättsinnehavare med avseende å en viss uppfinning, men att i praktiken det torde komma att tillgå så, att staten ej förvärvade annan eller större rätt till uppfinningen än som motiverades av ekonomiska eller andra särskilda skål. Det vore angelåget, att staten begrånsade sina råttsanspråk till vad som påkallades av behovet, ty i annat fall riskerades, att uppfinningen icke bleve ändamålsenligt utnyttjad och att densamma sålunda icke finge den betydelse den förtjänade. Statens intresse för en uppfinning torde enligt utredningsmannen ofta allenast gå ut på att utöva uppfinningen för egen räkning eller att få tillverkning av densamma upptagen inom landet, varför staten då ej heller borde förvärva vidsträcktare rätt till uppfinningen, än som erfordrades för tillgodoseende av detta intresse.

Under den tid, då det ånnu ej vore klart, om staten skulle övertaga viss uppfinning eller ej, skulle uppfinnaren icke utan statens samtycke få förfoga över uppfinningen eller yppa någöt angående densamma under sådana omständigheter, att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kunde befaras; dock skulle patent å uppfinningen få sökas av uppfinnaren, sedan han anmålt densamma för arbetsgivaren (3 § andra stycket). Motsvarande förbudsbeståmmelse skulle gålla åven för staten (10 §).

Betråffande uppfinning, som tillkom efter anställningens upphörande, stadgades, att om någon inom tre år efter slutad anställning gjorde uppfinning, vilken låge inom ramen för det vid vederbörande verk eller inråttning bedrivna arbetet eller eljest vore av beskaffenhet att kunna tjåna verkets eller inråttningens syfte, och uppfinningen vore resultat av arbete, som uppfinnaren helt eller delvis utfört i tjänsten, eller eljest innefattade lösningen av en i tjänsten förelagd uppgift, med avseende å sådan uppfinning skulle så anses, som om tjänsteförhållandet alltjämt bestode. Beståmmelsen skulle icke gålla, där arbetet i statens tjänst innefattat fullgörande av en allmän medborgerlig skyldighet eller utförts på grund av anställning i arméns, marinens eller flygvapnets reserv (4 §).

Utredningsmannen förklarade i motiveringen till detta stadgande, att det vore otillfredsstållande, om arbetstagaren, sedan han blivit insatt i arbetet på en viss ånnu ej fullbordad uppfinning, eller sedan ett forskningsarbete avslutats men alla slutsatser därav ånnu ej hunnit dragas, lämnade statstjänsten i syfte att tillgodogöra sig de vunna erfarenheterna för egen eller privat arbetsgivares räkning. Då det vore möjligt, att uppfinnaren nedlagt ett betydande arbete på den efter anställningen gjorda uppfinningen jämvål efter det han slutat sin statstjänst, borde enligt utredningsmannen statens anspråk endast gålla rätt till uppfinningen, i den mån den härrörde av det under anställningstiden utförda arbetet. En sådan delrätt vore dock omöjlig att faststålla, varför utredningsmannen gjorde gållande, att hänsyn till nämnda omständighet finge tagas vid ersåttningens beståmmande. Betråffande tidsbeståmningen i 4 § förklarade utredningsmannen, att beaktande härvid skånks å 38 § avtalslagen åvensom dåråt, att utvecklingen ej borde hindras genom alltför strånga beståmmelser i förevarande hänsende.

Om patent sökts eller meddelats å uppfinning, med avseende å vilken staten enligt lagen inträtt såsom rättsinnehavare men staten icke önskade fullfölja ansökningen eller upprätthålla patentet, skulle uppfinnaren underrättas därom senast tre månader innan vederbörlig åtgärd för fullföljd eller upprätthållande behövde vidtagas eller, därest hinder mötte mot iakttagande av sagda tid, så snart ske kunde. Uppfinnaren skulle för sådant fall, där ej förbehåll i annan riktning gjordes, äga inträda i statens rätt med avseende å patentet (5 §).

För den rätt till sin uppfinning, som den anställde skulle avstå till staten, skulle han vara berättigad till skäligen ersättning. Vid ersättningens bestämmande skulle hänsyn tagas till samtliga föreliggande omständigheter, därvid särskilt avseende skulle fästas såväl vid uppfinningens betydelse samt omfattningen och värdet av de rättigheter i fråga om uppfinningen, vilka staten övertagit, som även vid den utsträckning, i vilken uppfinnarens tjänst och arbete hos staten samt de betingelser, under vilka han till följd härav kunnat syssla med uppfinningen, medverkat till denna. Inginge i uppfinnarens tjänst tekniskt eller tekniskt-vetenskapligt arbete och låge uppfinningen inom ramen för uppfinnarens arbetsområde, skulle utöver ersättning för skäligen kostnader, som uppfinnaren kunde ha fått vidkännas för uppfinningen, ersättning utgå allenast om uppfinningens värde väsentligen överstege vad som med hänsyn till uppfinnarens tjänsteställning och de förmåner, han åtnjöt i tjänsten, rimligen kunnat förutsättas. Uppfinnare, som önskade komma i åtnjutande av ersättning, skulle göra framställning därom inom ett år från det anmälan om uppfinningen skett (6 §).

Rörande denna bestämmelse uppställde utredningsmannen i sin motivering först frågan, huruvida principiellt skillnad borde göras mellan tjänsteuppfinningar och andra uppfinningar på så sätt, att för de senare staten skulle vara skyldig att utgiva särskild ersättning, medan sådan skyldighet ej skulle föreligga beträffande de förstnämnda, för vilka uppfinnaren såsom ersättning skulle få åtnöjas med honom tillkommande avlöningsförmåner. Utredningsmannen ansåg sig för sin del ej böra förordna en dylik anordning utan behandla de båda kategorierna av uppfinningar lika ävensom att föreslå såsom allmän regel en rätt för uppfinnaren till särskild ersättning. Härvid anförde utredningsmannen i sin motivering bland annat, att drivfjädern till det mödosamma, ej sällan resultatlösa och ofta dyrbara arbetet, som syftade att nå fram till en uppfinning, torde vid sidan av forskarglädjen och strävan att göra en insats i samhällsnyttans tjänst vara vederbörandes önskan att genom uppfinningen förbättra sina förmögenhetsförhållanden, varför hoppet om ekonomisk vinning skulle vara på ett särskilt sätt ägnat att stimulera uppfinnarverksamheten. Under utredningen hade vidare övervägts att begränsa ersättningsrätten till sådana fall, då staten icke nöjde sig med att begagna uppfinningen för egen räkning utan önskade i förvärvssyfte överlåta rätten till dess utövande å tredje man, men principiellt sett funnes enligt utredningsmannen ej någon anledning, varför en uppfinnarens rätt till ersättning skulle vara beroende av det sätt, på vilket staten utnyttjade uppfinningen.

I 7 § hade upptagits vissa forumbestämmelser. Enligt dessa skulle tvister angående ersättning eller tillämpningen i övrigt av den föreslagna lagen icke hänskjutas till domstol utan avgöras av en särskild nämnd, kallad statens tekniska skiljenämnd. Denna skulle bestå av fem av Konungen på viss tid förordnade ledamöter jämte ersättare för dem. Vid förordnande av ledamöter jämte ersättare skulle tillses, att såväl statens som arbetstagarnas intressen bleve tillgodosedda. Kostnaderna för nämndens verksamhet skulle bestridas av allmänna medel.

I sin motivering till detta stadgande anförde utredningsmannen, att rättegångar rörande spörsmål av förevarande slag kunde bli både långvariga och dyrbara, varför ett enklare förfarande vore att förordna, nämligen det med särskild skiljenämnd. För att ernå en enhetlig rättstillämpning skulle denna nämnd givas karaktär av

en bestående institution. En sådan permanent nämnd skulle också enligt utredningsmannen kunna tjäna som ett rådgivande organ i hithörande frågor.

Med uppfinningar i förevarande hänseenden borde enligt utredningsmannens uppfattning jämföras förfaranden eller anordningar av teknisk natur, vilka icke vore att anse såsom uppfinningar. Ett dylikt jämfällande skulle vara befogat, enär någon definition av begreppet uppfinning, vartill borde hänföras även icke patenterbara arbetsresultat, icke lämpligen torde kunna lämnas i lagen. Utredningsmannen erinrade härvid om att en motsvarande föreskrift finnes i 15 § lagen den 30 juni 1942 med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för rikets försvar eller folkförsörjningen m. m. Stadgande av nu nämnt innehåll hade införts i lagförslaget 8 §.

Ett särskilt stadgande med hänsyn till tredje man hade intagits i 9 §, varjämte slutligen i 11 § införts en straffbestämmelse.

Över ifrågavarande betänkande med lagförslag avgåvos ett flertal utlåtanden, varav här må återgivas följande.¹

Ett mera utbrett önskemål syntes vara, att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande de senares uppfinningar reglerades. Av de myndigheter och organisationer, som utlåtits sig, ha emellertid en del såsom huvudanmärkning mot den föreslagna lagen invänt, att frågan om rätten till anställdas uppfinningar borde utredas i sin helhet, alltså även beträffande privatanställda, samt andra, vilka icke framställt nämnda huvudanmärkning, haft detaljerinringar att göra och ansett förslaget överhuvud icke vara ägnat att ligga till grund för lagstiftning i ämnet utan behöva omarbetas, varvid enligt åtskilliga yttranden, särskilt från enskilda organisationer och sammanslutningar, större hänsyn borde tagas till de anställdas intressen. I några fall har förslaget lämnats utan erinran.

I avstyrkande riktning yttrade sig bland annat *Patent- och registreringsverkets besvärsavdelning*, som därvid framhöll, att, när hittills i vårt land frågan om lagbestämmelser angående rätten till arbetstagares uppfinning diskuterats, det kanske starkaste argumentet för sådan lagstiftning varit, att man därigenom skulle kunna med tvingande bestämmelse trygga den anställdes rätt till skälig ersättning för gjord uppfinning. Avsikten hade då också varit, att — bortsett från uppfinningar av betydelse för försvaret — samma bestämmelser skulle gälla för statsförvaltningen som för näringslivet i allmänhet. Den företagna begränsningen till statsanställda gäve anledning till allvarliga betänkligheter ur principiell synpunkt. *Sveriges industriförbund* och *Jernkontoret* förklarade, att inom enskild företagsamhet någon olägenhet veterligt icke försports till följd av avsaknaden av lagbestämmelser på nu ifrågavarande område. Hur en lagstiftning härutinnan än utformades, behövde den enligt förbundet säkerligen i åtskilliga fall kompletteras med för det särskilda fallet avpassade avtalsbestämmelser. *Tjänstemännens centralorganisation*, som även avstyrkte förslaget, påpekade, att inom det privata näringslivet ganska ofta förekomme, att arbetsgivaren i avtal reglerade rätten till av den anställda gjorda uppfinningar, vilka avtal vore nästan alltid synnerligen ensidigt utformade till arbetsgivarens fördel. Som regel förbehölle

¹ För närmare kännedom om innehållet i utlåtandena hänvisas till handlingarna i ärendet.

sig arbetsgivaren att bestämma, om ersättning för uppfinning skulle utgå. Även inom statsförvaltningen förekomme bestämmelser på detta område, som ej vore tillfredsställande. *Ingenjörsvetenskapsakademien* ansåg, att, om generella bestämmelser i form av lag eller förordning befunnas nödvändiga, dessa borde begränsas till det mest väsentliga, nämligen anmälningsskyldighet för den anställde, användningsrätt för arbetsgivaren inom egen drift och produktion samt skäligen ersättning till den förstnämnda.

Vad beträffar de speciella delarna av lagförslaget framställdes erinringar på olika punkter. Sålunda gjorde *Svenska uppfinnareföreningen med flera* gällande, att bestämmelserna rörande lagens räckvidd erhållit en sådan avfattning, att de försvårade en anknytning av framstående forskare såsom deltidanställda sakkunniga vid statliga forskningsanstalter. Det vore icke rimligt, att en uppfinning, som gjordes av en sådan tillfälligt anställd forskare, skulle bli föremål för den behandling, som avsåges i lagförslaget. Därjämte anmärktes i en del utlåtanden på det förhållandet, att lagen skulle avse även sådana förfaranden och anordningar, som ej kunde bli föremål för det rättsskydd, som tillkomme uppfinningar. I fråga om den rätt till uppfinning, som staten skulle tillerkännas, uttalades av *Chefen för flyg vapnet och Flygförvaltningen, Telegrafstyrelsen, Järnvägsstyrelsen, Statens väg-institut, Allmänna lönenämnden och Försvarets lönenämnd, Kommerskollegiet, Patent- och registreringsverkets besväravdelning, Flygtekniska försöksanstalten, Ingenjörsvetenskapsakademien, Jernkontoret, Tjänstemännens centralorganisation, Sveriges industriförbund, Svenska uppfinnareföreningen, Statsverkens ingenjörförbund, Försvarsväsendets civilmilitära ingenjörers förbund* och *Svenska patentombuds-föreningen* den uppfattningen, att densamma borde begränsas till nyttjanderätt. Man framhöll därvid bland annat, att statens intresse av uppfinningen knappast sträckte sig längre än till att få nyttja densamma i egen verksamhet. Genom en dylik begränsning skulle det nationalekonomiska värde, som en uppfinning representerade, bli på bästa sätt utnyttjat, varjämte den fördelen för staten uppstode, att den till uppfinnaren utgående ersättningen i motsvarande mån begränsades.

Svenska teknologföreningen med flera ansågo den för statens stadgade tidsfristen av tre månader för kort, för att staten därunder skulle kunna förskaffa sig en någorlunda tillförlitlig uppfattning om uppfinningens betydelse. Vidare framhölls, att uppfinnaren borde äga söka patent, redan innan anmälan enligt 2 § skett, enär annars det skydd, uppfinningen eventuellt skulle kunna erhålla, kunde äventyras.

Beträffande uppfinning, som göres efter anställningstidens slut, hävdades i ett flertal utlåtanden den åsikten, att det föreslagna stadgandet innebure ett oskäligt och omotiverat ingrepp i den anställdes frihet.

Bestämmelsen rörande arbetstagaren-uppfinnarens rätt till ersättning borde enligt ett stort antal yttranden erhålla en gentemot denne fördelaktigare avfattning. Ersättning borde dessutom utgå utan särskild framställning därom från uppfinnaren.

Beträffande forumbestämmelserna ansåg *Statens uppfinnarnämnd*, att den föreslagna nämnden borde i huvudsak ha rådgivande karaktär och att den dömande uppgiften borde överlämnas åt domstol. Även från andra håll framhölls, att möjlighet borde finnas att föra talan vid allmän domstol. I några utlåtanden avstyrktes helt inrättandet av en statens tekniska skiljenämnd.

Vad slutligen beträffar den föreslagna straffbestämmelsen, uttalades från *Tjänstemännens centralorganisation* och *Statsverkens ingenjörsförbund* den åsikten, att sådan bestämmelse icke borde förekomma i en lag av nu ifrågasatt karaktär.

Sistnämnda lagförslag har icke lett till någon lagstiftning.

KAP. IV.

Utländsk rätt.¹

I ett flertal främmande länder har frågan om rätten till anställdas uppfinningar reglerats i lag. En del lagar innehålla mycket detaljerade bestämmelser, vilka delvis äro tvingande till förmån för den anställde. Andra lagar åter uppställa endast i ett eller annat avseende en presumtion till arbetsgivarens eller den anställdes förmån och lämna åt parterna möjlighet att genom avtal avvika härifrån. En tredje kategori av lagar inskränker sig till allenast bestämmelser om uppfinnarens rätt att få sitt namn nämnt i patentskriften («uppfinnaräran»). Som regel gälla samma bestämmelser för anställda i allmän som i enskild tjänst, men i fråga om statsanställda förefinnas i några länder särskilda stadganden.

Vem rätten tillkommer. Av de nordiska länderna saknar *Norge* liksom *Sverige* lagstiftning på ifrågavarande område. I den *danska* patentlagen finnas härutinnan bestämmelser endast om statsanställdas rätt till av dem gjorda uppfinningar. Sålunda kan ingen, så länge han är anställd i statens tjänst eller under en tid av tre år efter det han lämnat denna, utan vederbörande ministers samtycke få patent på en uppfinning, om vilken det kan antagas, att han helt eller delvis kommit till densamma genom sitt arbete för staten. Den *finska* patentlagen, som är av den 7 maj 1943, har utförligare bestämmelser i ämnet. Grundprincipen är den, att rätten till uppfinning, som gjorts av person i annans arbete eller tjänst, tillkommer uppfinnaren, därest ej annat är avtalat eller bör anses vara förutsatt mellan parterna. En inskränkning i denna uppfinnarens rätt göres emellertid genom att arbetstagaren är skyldig att hembjuda arbetsgivaren uppfinning, som kan utövas i sådan rörelse eller inrättning, i vars arbete eller tjänst arbetstagaren gjort uppfinningen. Sådan uppfinning kan arbetsgivaren förvärva genom att inom två månader från det hembudet gjorts underrätta arbetstagaren om att han övertar uppfinningen.

Även den *österrikiska* patentlagen, vilken är av år 1897, reglerar, efter år 1925 vidtagna ändringar, rätten till anställdas uppfinningar mycket ingående. Den föreskriver, att den anställde har rätt till patent på uppfinningar, som han gjort under bestående tjänsteförhållande. För att arbetsgivaren skall få

¹ Föreliggande framställning bygger till större delen på en redogörelse i tidskriften *La Propriété Industrielle*, 1944, s. 48—56.

någon rätt till den anställdes kommande uppfinningar, erfordras, utom när det gäller offentlighetsrättsligt tjänsteförhållande, skriftligt avtal härom, och sådant avtal — vilket kan vara kollektivt — har rättslig verkan endast med avseende å tjänsteuppfinningar. Till tjänsteuppfinningar räknas uppfinning, som faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, under förutsättning att det arbete, som lett till uppfinningen, hört till den anställdes tjänsteåligganden eller han fått impulsen till uppfinningen genom sin verksamhet hos arbetsgivaren eller användande av dennes erfarenheter och hjälpmedel väsentligen underlättat uppfinningens tillkomst. Föreligger giltigt avtal, åligger det den anställda att ofördröjligen underrätta arbetsgivaren om varje uppfinning, han gör, utom sådana, som uppenbarligen ej falla inom avtalet. Arbetsgivaren har att inom fyra månader efter erhållen underrättelse lämna den anställda meddelande, om han på grund av avtalet vill övertaga uppfinningen. *Tjeckoslovariens* lag på området stadgar, att anställda skolas anses som upphovsmän till uppfinningar, gjorda av dem under tjänsten, och följaktligen äga rätten att söka patent på dessa, såvida ej annat avtalats.

Enligt lagbestämmelser i *Polen*, *Ungern* och *Jugoslavien* har den anställda som regel rätt att söka patent på en uppfinning, som han gjort i tjänsten, såvida ej annat avtalats. Har han emellertid med arbetsgivaren överenskommit om uppfinnararbete, tillkommer arbetsgivaren rätten att söka patent. I förstnämnda fall har enligt den *polska* lagstiftningen arbetsgivaren rätt till licens för nyttjande av patentet.

Schweizisk lag tillerkänner arbetsgivaren rätt till uppfinning, som gjorts av arbetstagare i tjänsten, om dennas art förutsätter uppfinnarverksamhet eller arbetsgivaren uttryckligen förbehållit sig rätten. För anställda i allmän tjänst gäller att uppfinning, som gjorts av anställd under utförande av hans tjänst eller som härrör från hans tjänsteverksamhet, tillfaller staten: a) när uppfinningen faller inom området för den anställdes tjänsteverksamhet, b) när uppfinningen är resultatet av statsunderstödda försök, c) när uppfinningen har värde ur det nationella försvarets synpunkt samt d) när därtill förordnad myndighet har förbehållit sig rätten till uppfinningen. Beträffande schweiziska statens järnvägar gälla särskilda bestämmelser, som giva statens järnvägar rätt att för eget behov och utan ersättning exploatera alla uppfinningar, gjorda av anställda under utövande av deras tjänst eller i direkt anslutning till denna.

I nära överensstämmelse med sistnämnda fyra länder stadgar den *nederländska* lagen, att arbetsgivaren har rätt till patent å den anställdes uppfinning, om anställningen är sådan, att uppfinnaren avsetts skola använda sina speciella kunskaper till att göra uppfinningar av samma art som den anmälda.

I *italienska* och *portugisiska* patentlagarna föreskrives att rätten till uppfinning, som gjorts under uppfyllande av en arbetsuppgift, vari uppfinnarverksamhet förutsättes, tillkommer arbetsgivaren. Beträffande uppfinning i övrigt har arbetsgivaren, om uppfinningen faller inom hans verksamhetsområde, en företrädesrätt till utnyttjande av uppfinningen samt förvärvande av

patent i in- och utlandet. Företrädesrätten skall utövas inom tre månader från den dag arbetsgivaren underrättats om patentets meddelande. *Grekland* har bestämmelser av innehåll, att vid industriella företag eller handelsfirmor anställda skola anses ha rätt till patent å uppfinningar, som gjorts av dem under deras tjänst. Avtal av motsatt innebörd äro giltiga, utom då uppfinningen faller utanför området för företagets normala verksamhet.

Enligt *spansk* lag tillfalla arbetsgivaren sådana uppfinningar av den anställde, som äro att hänföra till förfaranden, anordningar, metoder eller verksamheten i företaget, såvida ej den anställdes personliga insats för uppfinningarnas tillkomst är av avgörande betydelse. Detsamma gäller om uppfinningar, gjorda av anställd, vilkens arbete enligt avtal är inriktat på uppfinnarverksamhet (tjänsteuppfinningar). Andra uppfinningar än ovan nämnts, d. v. s. fria uppfinningar, vid vilka den anställdes personliga insats är förhärskande, tillhöra den anställde, även om de ha sitt ursprung i den verksamhet i företaget.

Enligt patentlagen i *Japan* tillkommer rätten till uppfinning den anställde. Avtal eller tjänsteföreskrifter av annan innebörd äro ogiltiga, såvida ej uppfinningen faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde och arbetet, som lett till uppfinningen, hört till den anställdes tjänsteåligganden. Arbetsgivaren har alltid rätt till nyttjande av uppfinning av sistnämnda slag.

I *Tyska riket* utfärdades år 1942 en för krigsförhållanden avsedd förordning samt år 1943 en tillämpningsförordning till denna. Enligt dessa författningar är en anställd, som under anställningstiden gjort en uppfinning, pliktig att omedelbart skriftligen anmäla detta till arbetsgivaren, vilken kan taga uppfinningen i anspråk, om den vuxit fram ur den verksamhet, som ålegat den anställde i företaget eller härrör ur erfarenheter, förarbeten eller andra uppslag inom verksamheten. Före början av anställningen gjorda men ännu ej till patent anmälda uppfinningar skall den anställde vid tillträddandet av sin tjänst anmäla till arbetsgivaren, såvida han ej gjort det till tidigare arbetsgivare. Ianspråktagandet skall så snart som möjligt och senast inom sex månader efter den anställdes anmälan skriftligen meddelas den anställde. Om under sistnämnda frist arbetsgivaren ej förklarar sig göra anspråk på uppfinningen, kan den anställde — under hänsynstagande till statens försvarsintressen — fritt förfoga över uppfinningen. Tar arbetsgivaren en uppfinning i anspråk, är han berättigad att även söka patent i utlandet. Vill han ej söka sådant patent, äger den anställde göra det. I sistnämnda fall kan arbetsgivaren fordra, att den anställde i de länder, där han erhåller patent, förbehåller arbetsgivaren en nyttjanderätt.

Canada har bestämmelser endast rörande statsanställdas uppfinningar. Patent på uppfinning, som är gjord av en statsanställd och till sin art hänförs till tjänsten, meddelas under bland annat sådana villkor, att chefen för patentverket kan bevilja envar, som gör framställning därom, licens att utnyttja uppfinningen, och patenthavaren äger icke utnyttja den patenterade uppfinningen utan samtycke av chefen för patentverket. För överlåtelse av uppfinningen måste patenthavaren ha vederbörande myndighets medgivan-

de. Dessa inskränkningar gälla dock ej uppfinnarens rätt till uppfinningen utanför Canada. Patentlagen i *Amerikas förenta stater* föreskriver, att en hos unionen anställd ej kan gentemot denna göra gällande någon rätt på grund av patent på uppfinning, som den anställde gjort. Enligt den *engelska* patentlagen äger envar, som helt eller delvis gör en uppfinning, bli omnämnd såsom uppfinnare. I övrigt synas *Amerikas förenta stater* och *Storbritannien* liksom också *Frankrike* sakna lagbestämmelser på ifrågavarande område. Rättsläget härutinnan i dessa länder torde emellertid vara sådant, att rätten till patent principiellt tillerkännes den anställde men kan tillkomma arbetsgivaren på grund av avtal eller andra förhandenvarande omständigheter.

I *Sovjetunionen*, vars näringsliv är i stor utsträckning förstatligt eller ordnat kooperativt, gäller en förordning av år 1941 angående uppfinningar och tekniska förbättringar. Enligt denna kan uppfinnare efter eget val fordra antingen endast ett erkännande såsom uppfinnare, uppfinnarbevis, eller också erkännande av ensamrätt till uppfinningen, patent. I de fall, då uppfinnarbevis meddelas, tillfaller rätten att utnyttja uppfinningen staten. Kooperativa och offentliga organisationer kunna på samma sätt som staten utnyttja de uppfinningar, som falla inom deras verksamhetsområden. I följande fall meddelas ej patent utan endast uppfinnarbevis: a) om uppfinningen gjorts i samband med uppfinnarens arbete i vetenskapliga forskningsinstitut, konstruktionsbyråer, försöksverkstäder, laboratorier eller hos andra myndigheter och företag, b) om uppfinningen gjorts på grund av uppdrag från statligt organ eller kooperativ eller offentlig organisation, c) om uppfinnaren av staten eller kooperativ eller offentlig organisation emottagit pengar eller annan materiell hjälp för utarbetande av uppfinningen. Under vissa förutsättningar kan ett meddelat patent sedermera utbytas mot uppfinnarbevis. Vad beträffar uppfinnarens rättigheter i förhållande till utlandet likställes uppfinnarbevis med patent. I vissa avseenden behandlas tekniska förbättringar på liknande sätt som uppfinningar.

Ersättningsfrågan. Beträffande ersättning för den rätt, som den anställde uppfinnaren avstår till arbetsgivaren, stadgar den *finska* lagen, att arbetsgivaren, oavsett vad som är avtalat mellan parterna, skall lämna arbetstagaren skälig ersättning för uppfinning, som han övertar, varvid hänsyn bör tagas till samtliga å saken verkande omständigheter. I fall uppfinnarverksamhet måste anses ha ingått i arbetstagarens tjänsteåligganden och dennes lön bestämts med hänsyn härtill, utgår ytterligare ersättning endast, därest uppfinningens betydelse befinnes väsentligen överstiga vad vid avtalets slutande hade kunnat förutsättas. Talan om erhållande av ersättning skall anhängiggöras innan tre år förflutit från den dag patent meddelades.

Även den *österrikiska* lagen innehåller tvingande bestämmelser rörande ersättning. Arbetstagaren är sålunda vid överlåtelse av rätt till uppfinning alltid berättigad till skälig, särskild ersättning. Har emellertid arbetstagaren uttryckligen anställts hos arbetsgivaren för att syssla med uppfinnarverksamhet

och även övervägande verkligen sysslar därmed samt har den honom åliggande uppfinnarverksamheten lett till uppfinningen, tillkommer den anställde en särskild ersättning endast i det fall, att han icke redan tidigare på grund av tjänsteförhållandet tillerkänts en lön, innefattande skälig ersättning med hänsyn till uppfinnarverksamheten. Närmare, mycket detaljerade bestämmelser om ersättningens beräkning lämnas i lagen. Fastställd ersättning kan, sedan ett år förflutit efter den senaste fastställelsen, på begäran av part jämkas, om väsentlig ändring inträtt i de förhållanden, som varit avgörande vid ersättningens bestämmande. Av den anställde redan uppburen ersättning skall emellertid ej återgå. Är utmätandet av ersättningen beroende på arbetsgivarens utnyttjande av uppfinningen men denne underlåter att utnyttja uppfinningen i en omfattning, som motsvarar uppfinningens ekonomiska betydelse för företaget, skall ersättningen bestämmas, som om sådant utnyttjande skett. *Tjeckolovakiens lag* föreskriver, att skälig ersättning alltid skall utgå.

I *Polen och Jugoslavien* föreskrives med något varierande avfattning, att skälig ersättning alltid skall lämnas uppfinnaren.

Enligt *schweizisk lag* kan — vid privaträttsligt tjänsteförhållande — den anställde begära skälig ersättning för uppfinning, som är av verklig ekonomisk betydelse och till vilken arbetsgivaren förbehållit sig rätten. Detta gäller dock ej, om arten av den anställdes tjänst förutsätter uppfinnarverksamhet. Ersättningen skall bestämmas med hänsyn till arbetsgivarens medverkan och den nytta, uppfinnaren haft av den utrustning, som stått till hans förfogande hos arbetsgivaren. För anställda i allmän tjänst gäller — med undantag av vad ovan sagts beträffande schweiziska statens järnvägar — att, om uppfinningen är av verklig ekonomisk eller militär betydelse, tjänstemannen har rätt till en speciell gottgörelse, som skall vara skälig och bestämmas med hänsyn till den samverkan med andra personer, sysselsatta i statens tjänst, som uppfinnaren haft, och den nytta, som staten tillhöriga inrättningar och utrustning medfört.

Den *nederländska patentlagen* föreskriver, att om uppfinnaren icke kan anses genom en honom tillerkänd lön eller särskilt utbetald ersättning gottgjord för uppfinning, som arbetsgivaren övertagit, denne är pliktig att, oavsett vad som kan vara avtalat, till uppfinnaren erlagga ett belopp, som skall bestämmas med hänsyn till uppfinningens värde och de omständigheter, under vilka uppfinningen tillkommit. Ersättningsanspråk preskriberas efter tre år från det patent meddelats.

De *italienska och portugisiska patentlagarna* stadga, att uppfinning, som är gjord under anställning, där uppfinnarverksamhet är förutsedd enligt kontrakt och avlöningen bestämd med hänsyn härtill, tillkommer arbetsgivaren utan ersättning. Om ingen lön är fastställd såsom vederlag för uppfinnarverksamhet, har uppfinnaren rätt till skälig ersättning, vars storlek skall bestämmas med hänsyn till uppfinningens betydelse. När arbetsgivaren eljest, d. v. s. då uppfinnarverksamhet ej förutsatts, tar i anspråk uppfinning, som faller inom hans verksamhetsområde, har uppfinnaren rätt till

en ersättning, som skall bestämmas under avräkning av ett belopp, motsvarande den hjälp arbetsgivaren kan ha lämnat på ett eller annat sätt för uppkomsten av uppfinningen.

Enligt *spansk* lag har den anställde rätt till skälig, särskild ersättning, om ett utnyttjande av en tjänsteuppfinning genom arbetsgivaren medför vinst, som står i uppenbart missförhållande till den anställdes lön.

I *Japan* finnas bestämmelser av innehåll, att, om en kontrakts- eller tjänsteföreskrift på förhand tillerkänner arbetsgivaren rätt till uppfinning, som faller inom hans verksamhetsområde och som uppkommit genom arbete, hörande till den anställdes tjänstskyldighet, den anställde har rätt till skälig gottgörelse. Vid fastställande av denna kan domstol avräkna av arbetsgivaren eventuellt redan erlagt belopp.

De *tyska* bestämmelserna på hithörande område giva den anställde rätt till skälig ersättning, därest arbetsgivaren tar i anspråk uppfinning, som är patenterbar. Om hur denna ersättning skall bestämmas finnas mycket detaljerade bestämmelser i tillämpningsförfordningen, angivande de många olika förhållanden, man har att taga hänsyn till. Kommer enighet ej till stånd, skall arbetsgivaren bestämma ersättningen och skriftligen delgiva den anställde detta. Är denne ej nöjd med den bestämda ersättningen, skall inom två månader efter det densamma bestämts visst reglerat förfarande anlitas, varigenom myndighet slutligen fastställer ersättningen. Eftersom ersättning utgår endast för patenterbara uppfinningar, föreskrives att, om det är av särskild vikt för arbetsgivaren, att uppfinning ej kungöres, han kan underlåta att söka patent, om han erkänner uppfinningens patenterbarhet. Råder meningsskiljaktighet härom, är arbetsgivaren skyldig att i hemlandet söka patent och berättigad att efter meddelande om uppfinningens patenterbarhet återtaga ansökningen. Patentverkets beslut är då i fråga om förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställde avgörande. Vid bestämmande av ersättningen skall hänsyn tagas till den ekonomiska skada, som för den anställde kan uppstå genom uppfinningens hemlighållande. Jämkning av fastställd ersättning kan ske, men återbetalning av redan erlagd ersättning kan ej begäras, icke ens om det senare skulle visa sig, att uppfinningen ej är patenterbar. En bestämmelse utsäger, att den anställde kan för icke patenterbara uppfinningar, nyttighetsmönster och förbättringsförslag tillerkännas en belöning. Ovannämnda föreskrifter i de tyska förordningarna kunna ej till nackdel för den anställde sättas ur kraft genom avtal.

Canada, som enligt vad förut nämnts har lagbestämmelser endast för statsanställda, föreskriver i sin patentlag i fråga om ersättning att, när chefen för patentverket beviljar licens för utnyttjande av statsanställds uppfinning, han skall bestämma viss ersättning att fördelas mellan patenthavaren och staten, varvid den gottgörelse, som lämnas patenthavaren, skall vara minst hälften av det, som skulle tillkommit honom, om han ej varit i allmän tjänst, när han gjorde uppfinningen. Om patentverkschefen lämnar patenthavaren tillstånd att till tredje man upplåta nyttjanderätt till uppfinning, äger han samtidigt bestämma en avgift, som skall erläggas till staten. Tar staten i

bruk en patenterad uppfinning, skall den till patenthavaren betala den ersättning, som chefen för patentverket anser skälig.

Sovjetunionens ovannämnda förordning stadgar i ersättningsfrågan, att, då uppfinnaren erhåller uppfinnarbevis, han har rätt till ersättning samt vissa förmåner därutöver. Detta kan även tillkomma person, som gjort tekniska förbättringar. Reglerna för bestämmande av ersättningen lämnas av Folkkommisariernas råd i en särskild instruktion. Vid ersättningens fastställande skall hänsyn tagas till den betydelse, uppfinningen eller tekniska förbättringen har för folkförsörjningen, och till den grad av fullkomlighet, som uppfinningen eller förbättringen besitter. Övriga förmånerna utgöras av viss skattefrihet samt företrädesrätt till anställning i vissa fall.

En del lagar föreskriva, att arbetsgivaren mister sin rätt till uppfinning, därest han ej utger fastställd ersättning.

Ungern och *Grekland* synas sakna bestämmelser om ersättning.

Uppfinnaräran. Bestämmelse om att en uppfinnings upphovsman alltid har rätt att bli antecknad såsom uppfinnare i bl. a. patentskrift, ett skydd för »uppfinnaräran», har intagits i, förutom såsom tidigare nämnts den *engelska* patentlagen, jämväl många av nu omförmälda länders lagar.

Förhållandet efter anställnings upphörande. Rörande uppfinning, som gjorts eller varå patent sökts efter anställningsförhållandets upphörande, innehålla några främmande lagar bestämmelser. Sålunda stadgar den *finska* patentlagen, att uppfinning anses, ifall motsatsen icke visas, gjord i samband med arbets- eller tjänsteförhållandet, därest å densamma patent blivit sökt inom ett år efter det arbets- eller tjänsteförhållandet upphört. En liknande föreskrift finnes i de *italienska* och *portugisiska* patentlagarna.

Diskretionsplikt. Viss diskretionsplikt beträffande gjord uppfinning föreskrives i en del lagar. Enligt den *finska* patentlagen äger arbetstagaren icke förfoga över uppfinningen eller yppa något angående denna, innan arbetsgivaren lämnat underrättelse, huruvida han övertar den hembjudna uppfinningen, eller tiden för hembudets godkännande gått till ända. Patent får dock sökas å uppfinningen, så snart hembud skett. Den *österrikiska* lagen förpliktar såväl arbetsgivaren som arbetstagaren till hemlighållande av uppfinningen till dess det är klart, huruvida arbetsgivaren skall övertaga densamma eller ej. Nämda förpliktelse hindrar ej parterna att för tillvaratagande av sin rätt till uppfinningen söka patent och vidtaga andra erforderliga åtgärder. *Tysk* författning föreskriver, att arbetsgivaren skall behandla den anmälda uppfinningen som hemlig, så länge han ej tagit den i anspråk, och den anställde hemlighålla uppfinningen till dess han erhållit det fria förfogandet över densamma. Även den *spanska* lagen föreskriver skyldighet till hemlighållande av uppfinning.

Forumbestämmelser. Särskilda forumbestämmelser när det gäller anställas uppfinningar återfinnas i några av ovannämnda lagar. Den *österrikiska*

lagen angiver, att vid tvist talan får föras vid domstol. Enligt den *nederländska* lagen äga parterna, om de ej kunna enas om ersättningen, skriftligen hemställa hos patentverket att bestämma densamma. Verkets beslut blir då bindande för parterna. Om frågan ej hänskjutes till patentverket, får domstol slita tvisten. De *italienska* och *portugisiska* lagarna stadga, att, därest parterna ej komma överens om ersättningen, denna skall fastställas av en för det särskilda tillfället tillsatt skiljenämnd eller, beträffande *Italien*, av statlig myndighet, om det gäller en statsanställd. Även *tysk* rätt har i fråga om anställdas uppfinningar vissa särskilda forumregler, vilka lämna det slutliga avgörandet åt de ordinarie domstolarna. I ovannämnda *sovjetryska* förordning föreskrives, att tvister rörande storleken av ersättningen för uppfinningar och tekniska förbättringar skola avgöras på administrativ väg.

KAP. V.

Allmän motivering.

Frågan om behovet av en lagstiftning angående rätten till anställdas uppfinningar skall här först upptagas till behandling.

Till en början må erinras om att, såsom framgår av kap. III, detta spörsmål i vårt land sedan lång tid tillbaka varit föremål för uppmärksamhet och föranlett lagförslag (patentlagstiftningskommittén år 1919, Elliots förslag år 1944) och att, enligt vad som närmare framgår av kap. IV, ett stort antal främmande länder genom lagstiftning reglerat hithörande förhållanden, däribland senast Finland år 1943. Det kan också vara anledning att påminna om att frågan varit föremål för 1938 års patentutrednings behandling och dryftats gemensamt av delegerade från de nordiska länderna. Det torde av berörda förhållanden kunna dragas den slutsatsen, att starka och vittutgrenade intressen verkat i riktning mot en rättslig reglering på förevarande område.

I vårt land har emellertid hittills i fråga om anställdas uppfinningar rätt avtalsfrihet. Av remissbehandlingen av det Elliotska förslaget framgår, att man på åtskilliga håll icke anser detta tillstånd ha medfört några olägenheter men att å andra sidan i många fall gjorts gällande, att en lagreglering vore påkallad. I själva verket var det ju statens såsom arbetsgivare behov av normgivande bestämmelser, som gav anledning till den Elliotska utredningen.

Inom de större industriföretagen i landet har, beträffande tjänstemän, rätten till de anställdas uppfinningar i stor utsträckning reglerats genom särskilda bestämmelser vid anställningsavtalens ingående. I allmänhet innefatta dessa bestämmelser långt gående inskränkningar i arbetstagarnas rätt att förfoga över sina uppfinningar. Avtalsfriheten kan i dessa fall i stort sett sägas ha företrädesvis varit till arbetsgivarnas förmån. Även sådana för arbetstagaren vitala intressen, som huruvida ersättning skall tillkomma honom och bestämmandet av ersättningens belopp, ha enligt avtalens lydelse undandragits hans inflytande. Härmed har kommittén dock icke velat göra gällande, att i tillämpningen dessa avtal i allmänhet lett till för arbetstagarna obilliga konsekvenser.

Å andra sidan förekommer ett mycket stort antal anställningsförhållanden, särskilt för arbetare samt inom småindustri och hantverk, där några avtal rörande de anställdas uppfinningar icke alls föreligga. I sådana fall

torde avsaknaden av lagbestämmelser ha föranlett mycken osäkerhet hos bägge parterna och för arbetsgivaren inneburit en nackdel så till vida, att, om saken ställts på sin spets, han icke kunnat göra gällande någon rätt till uppfinningen, även om, materiellt sett, goda skäl talat för att en sådan rätt för honom borde vara för handen.

Beaktar man nu anförda omständigheter, kan det enligt kommitténs mening med fog hävdas, att en lagstiftning på ifrågavarande område borde ur både arbetsgivares och arbetstagares synpunkt vara önskvärd, även om det icke kan påstås, att svåra och utbredda missförhållanden eller olägenheter göra en sådan lagstiftning oundgängligen nödvändig. Genom en lagreglering skulle den nuvarande tämligen vanliga ovissheten om rådande rättsläge avlägsnas och normer givas, som skulle kunna tjäna till viss ledning i avtalspraxis. Kommittén har nämligen den uppfattningen, att vid en lagstiftning alltjämt ett avsevärt utrymme bör givas åt det fria avtalet. Med hänsyn till de skiftande förhållanden, varunder näringslivet arbetar och särskilt uppfinnarverksamhet bedrives, erbjuder det stora svårigheter att åstadkomma för alla fall passande regler. För båda parterna torde det i längden vara bäst, att de så långt som möjligt kunna reglera sina mellanhavanden genom frivilliga överenskommelser. Bestämmelserna i en blivande lag synas därför i allmänhet böra taga sikte på avtalslösa förhållanden och endast undantagsvis erhålla tvingande natur.

Sammanfattningsvis kan sägas, att lagen bör syfta till att dels med hänsyn till de många anställningsfall, där avtal om de anställdas uppfinningar saknas, klargöra rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och skäligen tillgodose varderas berättigade intressen, dels genom bestämmelser, som icke få åsidosättas genom avtal, i vissa väsentliga avseenden trygga den i allmänhet svagare avtalspartens, arbetstagarens, rätt.

En reglering av rätten till anställdas uppfinningar kan ske antingen genom en fristående lag eller genom införande av hithörande bestämmelser i gällande patentlagstiftning. Kommittén har funnit sig böra förorda förstnämnda alternativ. De tilltänkta bestämmelserna ha nämligen en speciell uppgift: att i ifrågavarande avseende ordna rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det kan vidare framhållas, att bestämmelserna ej, såsom vår nuvarande patentförordning, inskränka sig till att reglera endast rätten till patent i Sverige utan avse uppfinningars utnyttjande överhuvud taget, även i främmande länder.

Beträffande den avsedda lagens allmänna karaktär har kommittén den uppfattningen, att man bör gå fram med viss återhållsamhet. Lagstiftningen bör undvika ett reglerande i fråga om detaljer och inskränkas till generella föreskrifter om det mest väsentliga. Man får betänka, att det är fråga om ett förut i lag oregerat rättsområde. Erfarenhet saknas alltså om vilken verkan lagbestämmelser härutinnan kunna få för de berörda parterna.

Vidare må framhållas, att det vid en lagreglering på detta område gäller att ej endast taga hänsyn till parternas, d. v. s. arbetsgivarnas och arbets-

tagarnas, berättigade intressen utan även att skänka beaktande åt det allmännas intresse av att forsknings-, utvecklings- och uppfinnararbete, som för tekniken framåt och är en stor tillgång för landet, icke hämmas.

I fråga om den tilltänkta lagens räckvidd må framhållas, att kommittén ansett allenast patenterbara uppfinningar böra ifrågakomma. Sådana förfaranden eller anordningar av teknisk natur, exempelvis beräkningar och konstruktioner, som ej kunna patentskyddas, ha alltså — i motsats till vad som föreslogs av Elliot — uteslutits från lagens tillämplighetsområde. Visserligen kan bakom dylika arbetsresultat, liksom vid vissa andra prestationer på det immateriella området, t. ex. affärsuppslag och reklamidéer, ligga ett mycket värdefullt intellektuellt arbete, och de kunna vara av stor industriell betydelse, men de åtnjuta enligt svensk rätt i allmänhet icke något speciellt skydd. I den mån de icke utgöra yrkeshemligheter, äro de allmän egendom, d. v. s. i och för sig står det var och en fritt att använda dem. Liksom hittills kunna självfallet fortsättningsvis arbetsgivares och arbetstagares intresseförhållanden i fråga om sådana arbetsprestationer regleras avtalsvis.

Såsom nämnt gör arbetsgivaren ofta i anställningskontrakt anspråk på de anställdas uppfinningar. Under vissa förutsättningar kunna dessa anspråk sägas vara berättigade. I äldre tider torde uppfinnaren ha kunnat till stor del själv bekosta utexperimenterandet av sina uppfinningar och själv ombesörja exploaterandet av desamma. Genom teknikens och industriens frammarsch, som medfört genomgripande ändringar i fråga om det tekniska forsknings- och utvecklingsarbetets metoder och resurser, ha uppfinnarverksamheten och uppfinningarnas utnyttjande emellertid kommit att i stor utsträckning kräva allt mera betydande kapitalutlägg. På grund härav har uppfinnarverksamheten från att tidigare ha uppburits väsentligen av enstaka »fria» uppfinnare mer och mer knutits till industriföretagen, där uppfinnararbete numera i mycket stor omfattning utföres av anställda, ofta av flera i samverkan. Patentskyddet tjänar för den skull, mer än tidigare, de facto, såsom ett medel att, förutom att löna uppfinnaren för hans prestationer, även lämna någon säkerhet för det kapital, som lägges ned på uppfinningarnas utexperimenterande och exploaterande. Den medverkan, som sålunda i vissa fall lämnas av arbetsgivaren, liksom även arbetsgivarens intresse av att icke genom arbetstagarens åtgöranden utsättas för konkurrens från andra företagens sida synas motivera, att arbetstagaren icke under alla omständigheter skall äga att fritt förfoga över sin rätt till uppfinningen. Även oavsett kapitalutlägget kan i vissa fall en sådan medverkan från arbetsgivarens sida, som motiverar inskränkningar i arbetstagarens fria förfogande, anses föreligga, då, såsom ofta är fallet, företagets utrustning och materiel utnyttjats för uppfinningens åstadkommande eller arbetstagaren genom sin tjänst hos arbetsgivaren erhållit uppslaget till uppfinningen eller rent av utfört densamma efter anvisningar från företagets sida.

Med utgångspunkt härifrån och med hänsyn tagen till parternas insatser för uppfinningarnas tillkomst kan en uppdelning av uppfinningarna i olika kategorier göras, nämligen dels sådana uppfinningar, vilkas tillkomst står

i samband med arbetstagarens tjänsteverksamhet och vilkas utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, dels sådana, som icke stå i samband med arbetstagarens tjänsteverksamhet men falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde och dels slutligen sådana uppfinningar, som falla utanför sistnämnda område. Dessa tre kategorier av uppfinningar benämnas i det följande för enkelhetens skull respektive *tjänsteuppfinningar*, *övriga uppfinningar inom arbetsgivarens verksamhetsområde* och *fria uppfinningar*.

Kommittén har ansett denna uppdelning böra läggas till grund, när det gäller att reglera arbetsgivarens anspråk beträffande arbetstagarens uppfinningar. Arbetsgivarens berättigade intressen ha ansetts sträcka sig olika långt i fråga om de skilda kategorierna. Endast vid tjänsteuppfinningar har arbetsgivaren erhållit möjlighet att mot arbetstagarens vilja förvärva viss — ehuru begränsad — rätt att utnyttja dennes uppfinningar. Däremot har arbetsgivaren ansetts böra tillförsäkras viss tid, under vilken han har företrädesrätt att med arbetstagaren träffa frivillig uppgörelse om utnyttjandet, såväl när det gäller tjänsteuppfinningar som i fråga om övriga uppfinningar inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Beträffande båda dessa kategorier föreslås alltså viss inskränkning i arbetstagarens rätt att omedelbart fritt förfoga över sin uppfinning. Sådan inskränkning har däremot icke funnits böra ifrågasättas beträffande de fria uppfinningarna.

Såväl vid tjänsteuppfinningar som när det gäller övriga uppfinningar inom arbetsgivarens verksamhetsområde, har arbetstagaren vidare ansetts böra åläggas förpliktelse att utan dröjsmål lämna arbetsgivaren underrättelse om uppfinningen. Att arbetsgivaren har stort intresse av snabb sådan underrättelse, torde vara självklart. Kunskap om uppfinningen är ju en förutsättning för att arbetsgivaren skall kunna vidtaga åtgärd för förvärv av rätt till uppfinningen. Även beträffande fria uppfinningar har inom kommittén ifrågasatts en dylik anmälningsskyldighet. Vissa skäl kunna tala härför. Bland annat kan det stundom vara svårt för arbetstagaren att avgöra, huruvida en uppfinning skall anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde eller hänföras till de fria uppfinningarna. Underlåter han då att anmäla en uppfinning, därför att han felaktigt anser den vara fri, kan han ådraga sig skadeståndsskyldighet. Emellertid har kommittén icke funnit förefintliga skäl tillräckligt starka för att motivera en utvidgning av anmälningsskyldigheten till att avse även de fria uppfinningarna. Härvid bör dock påpekas, att arbetstagaren för att ej riskera ersättningsanspråk bör anmäla varje uppfinning, där någon som helst tvekan kan råda om huruvida densamma är fri eller faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Beträffande *tjänsteuppfinningarna* har kommittén haft sin uppmärksamhet fäst på det slag av uppfinningar, som benämnas etablissemangsuppfinningar eller företagsuppfinningar och som förut omnämnts i kapitlet om gällande svensk rätt. Då, såsom där angivits, vår patentförordning icke erkänner denna art av uppfinningar, finner kommittén det icke lämpligt att i förevarande lagförslag införa detta begrepp.

Då en eller flera arbetstagare kunna angivas som uppfinnare, synes den

omständigheten, att uppfinningen tillkommit i samband med den anställdes arbete hos sin arbetsgivare, böra föranleda, att arbetsgivaren tillerkännes viss rätt till uppfinningen, om dennas utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. I dylika fall kan man såsom regel utgå från att arbetstagar- en icke skulle kunnat göra uppfinningen eller praktiskt fullkomna sin idé, därest han ej haft tillgång till exempelvis arbetsgivarens lokaler, verktyg eller andra hjälpmedel och kunnat utnyttja företagens samlade erfarenheter på området, eller att han i alla händelser haft avsevärd nytta härav vid uppfinningens frambringande. Förhållandena kunna även vara sådana, att uppfinningen faktiskt tillkommit på grund av uppdrag av arbetsgivaren efter dennes uppslag och anvisningar. Arbetsgivaren har således en viss andel i uppfinningens tillkomst. Läget kan vara sådant, att han är att betrakta som meduppfinnare. Även om så icke är fallet, synes det emellertid skäligt, att arbetsgivaren för de kostnader och det arbete, han härvid nedlagt, erhåller någon rätt till arbetsresultatet, uppfinningen. Det har på sina håll gjorts gällande, att det för rätten till en uppfinning vore ovidkommande, vems material och hjälpmedel uppfinnaren begagnat sig av i uppfinningsarbetet, och var han förvärvat den kunskap och de erfarenheter, som satt honom i stånd att göra uppfinningen; möjligen skulle därav kunna uppstå vissa ersättningsanspråk. Även om i allmänhet ett användande av annans material eller hos annan gjorda rön icke kan i och för sig grunda en rätt för denne till därav kunna arbetsresultat, torde dock, när det gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar, en modifikation av detta betraktelsesätt vara motiverad, såvitt angår uppfinningar. Arbetsgivarens hjälpmedel och erfarenheter av teknisk art ha ofta av denne förvärvats för stora kostnader, och de äro icke avsedda att ställas till förfogande för allmänheten eller för en vidare krets än arbetsgivarens eget företag.

Fråga är, hur långt den arbetsgivaren tillkommande rätten till uppfinningen skall sträcka sig. Man kan tänka sig hela rätten till uppfinningen, innefattande bland annat rätt att söka och erhålla patent på densamma, eller också endast en rätt att för egen del nyttja uppfinningen i sin verksamhet. Enligt kommitténs mening föreligga ej tillräckliga skäl att låta ingreppet i arbetstagar- ens fria förfogande omfatta mera än en utövningsrätt för arbetsgivaren av det senare slaget. En sådan rätt kan anses vara en rimlig konsekvens av tjänsteförhållandet. Det skulle vara obilligt gentemot arbetsgivaren, om denne skulle kunna mot sin vilja betagas möjligheten att i sin egen verksamhet utöva de uppfinningar, som där tillkommit, under det att en konkurrent skulle bli i tillfälle att tillgodogöra sig dem. Å andra sidan skulle en regel, som för avtalslösa fall gäve arbetsgivaren en vidsträcktare rätt än nyss nämnts, göra alltför mycket våld på uppfinnaren-arbetstagar- ens rättsliga integritet. Denne bör med nyssnämnda undantag kunna förfoga över uppfinningen, alltså även söka och erhålla patent å densamma samt överlåta uppfinningen till annan. I detta sammanhang bör påpekas, att förhållandena kunna vara sådana, att arbetsgivaren icke har möjlighet att exploatera uppfinningen i den utsträckning, som svarar mot dess betydelse, och att, om ar-

betsgivarens rätt sträckte sig längre, uppfinningen därför till förfång för såväl arbetstagaren som det allmänna kanske icke komme att helt utnyttjas.

Den arbetsgivaren medgivna rätten att nyttja den anställdes uppfinning bör ej vara inskränkt till Sverige utan avse även utlandet. Arbetsgivarens verksamhet kan nämligen många gånger helt eller företrädesvis gälla fabrikation för export och i vissa fall delvis också vara förlagd i främmande länder.

Den rätt, som lagen sålunda skulle tillerkänna arbetsgivaren, måste så avgränsas, att denne äger utöva uppfinningen utan hinder från arbetstagarens sida, vilket innebär, att arbetstagaren icke kan föra intrångstalan mot arbetsgivaren på grund av utövningen. Ovillkorlig utövningsrätt kan arbetsgivaren icke erhålla, ty förhållandena kunna vara sådana, att varken uppfinnaren själv eller hans rättsinnehavare äger utöva uppfinningen utan medgivande av annan patenthavare, nämligen där uppfinningen icke kan utövas, utan att samtidigt annan patenterad uppfinning kommer till utövning. Detta är ofta fallet och kan vanligen ej klarläggas utan en ingående undersökning.

Skulle arbetsgivaren icke känna sig tillgodosedd med den angivna utövningsrätten, bör det emellertid stå honom öppet att söka tillförsäkra sig större rätt genom avtal. Arbetstagaren får därvid principiellt samma ställning som en fri uppfinnare. Kommittén anser dock, att arbetsgivaren i fråga om uppfinningar, som här avses, bör under viss tid ha en företrädesrätt framför andra att i större utsträckning än nu nämnts inträda såsom uppfinnarens rättsinnehavare, d. v. s. arbetstagaren, som äger fritt pröva samt antaga eller förkasta av arbetsgivaren erbjudna villkor, får under berörda tid ej själv utöva eller till annan än arbetsgivaren överlåta här avsedd rätt. Det har jämväl ansetts med hänsyn till arbetsgivarens intressen motiverat, att arbetstagaren under samma tid är underkastad vissa andra begränsningar i sin fria förfoganderätt i syfte att bevara sekretessen omkring uppfinningen.

Det händer ej sällan, att inom ett industriföretag flera arbetstagare enligt ledningens uppdrag bearbeta samma problem och att de därvid komma fram till olika lösningar, som var för sig kunna innebära patenterbara uppfinningar. Om arbetsgivaren av vissa skäl anser endast en av dessa uppfinningar böra komma till utförande men vill förhindra, att de övriga skola kunna av vederbörande uppfinnare överlåtas till andra — förutsatt att detta kan ske utan att yppa en arbetsgivarens yrkeshemlighet eller utan att eljest innefatta illojal konkurrens — kan han skydda sig häremot antingen på förhand genom föreskrifter i anställningsavtal eller genom överenskommelse med uppfinnarna i varje särskilt fall. Under alla förhållanden består den ersättningsrätt, som enligt vad nedan sägs skall tillkomma uppfinnaren-arbetstagaren.

Vad beträffar den andra uppfinningskategorien, *övriga uppfinningar inom arbetsgivarens verksamhetsområde*, har arbetstagaren presterat något, som saknar sådant samband med hans arbetsuppgifter, som förut nämnts. Arbetsgivaren kan i detta fall ej sägas ha bidragit i samma utsträckning till uppfinningens tillkomst som vid den förra kategorien av uppfinningar, ehuru det är möjligt, att arbetstagaren genom sin anställning i företaget fått impulsen till

uppfinnningen och även beträffande detta slag av uppfinningar i viss mån tillgodogjort sig företagets resurser i ett eller annat avseende. Här talar alltså ej samma skäl för arbetsgivarens rätt till arbetsresultatet. Dock vore det enligt kommitténs uppfattning otillfredsställande — särskilt med hänsyn till den arbetstagarens trohetsplikt gentemot arbetsgivaren, som anses följa av ett anställningsförhållande — om arbetsgivaren till förmån för sina konkurrenter skulle gå miste om möjligheten att nyttja en uppfinning, som framkommit inom hans företag och avser hans verksamhetsområde. Arbetsgivaren bör därför i fråga om dessa uppfinningar, på enahanda sätt som beträffande tjänsteuppfinningar, tillerkännas företrädesrätt under viss tid framför andra att kunna inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare.

Huruvida arbetstagaren gjort uppfinnningen under tjänstetid eller fritid torde ej böra tillerkännas betydelse i detta sammanhang, vare sig det gäller den ena eller den andra kategorien. Det må framhållas att, eftersom uppfinnarverksamhet i avsevärd utsträckning består av tankearbete, det torde möta stora svårigheter att i fråga om dess utförande draga en skarp gräns mellan tjänstetid och fritid.

Beträffade slutligen den tredje kategorien av uppfinningar, *de fria uppfinningarna*, synas knappast några skäl tala för en inskränkning i uppfinnarens rätt till uppfinnningen. Arbetsgivaren torde där icke ha på något sätt bidragit till uppfinnningen, så att han kan anses ha någon andel i dess tillkomst. En sådan uppfinning bör därför likställas med uppfinning, gjord av person, som icke står i anställningsförhållande till företagaren.

Med avseende å tiden efter anställningsförhållandets upphörande har inom kommittén diskuterats behovet av en lagbestämmelse, liknande den i den finska lagen. Det skulle då stadgas, att uppfinning, varå patent sökes inom ett år från det arbetstagarens tjänsteförhållande upphört och vilken faller inom den tidigare arbetsgivarens verksamhetsområde, skulle anses ha gjorts under det tjänsteförhållandet bestått, om ej annat visas. Anledningen till en dylik presumptionsregel skulle vara den, att beträffande omförmälda uppfinningar omständigheterna talade för att de tillkommit under den tidigare anställningen, men att det skulle ställa sig svårt för den förutvarande arbetsgivaren att visa, att så varit förhållandet. Emellertid har en sådan regel befunnits icke böra uppställas dels med hänsyn till de olägenheter, den medför för den anställde och ur den nya arbetsgivarens synpunkt, dels ock med hänsyn till att den skulle medföra stora svårigheter i tillämpningen.

Beträffande uppfinningar, som tillkommit efter det anställning upphört, har kommittén haft sin uppmärksamhet fäst på möjligheten för arbetsgivaren att genom avtal, som innefatta inskränkning i arbetstagarens rätt att förfoga över sina uppfinningar, binda arbetstagaren för tid, som kan vara både oskäligen och omotiverad. Genom ett sådant ingrepp i arbetstagarens rörelsefrihet skulle dennes möjlighet till egen verksamhet kunna bli i betydande grad beskuren och hans arbetskraft mindre värd på arbetsmarknaden. På denna grund har kommittén funnit sig böra föreslå en tvingande bestämmelse, varigenom tiden för sådana avtals giltighet begränsas, och därvid an-

sett en maximitid av två år skälig. Det bör ytterligare framhållas, att full avtalsfrihet härutinnan skulle kunna vara till stor olägenhet även för en ny arbetsgivare. Denne senare skulle nämligen bli i viss mån förhindrad att tillgodonjuta den anställdes arbetsresultat under den sålunda avtalade tiden, och detta även om den nya arbetsgivaren väsentligen bidragit till att skapa förutsättningarna för en uppfinnings tillblivelse.

Att arbetstagaren bör ha ersättning för vad han avstår av sin rätt till uppfinningen kan synas självklart. Med hänsyn härtill kunde det förefalla överflödigt att lagstifta härom. Särskilda förhållanden göra emellertid enligt kommitténs mening en lagreglering på denna punkt erforderlig.

Först och främst utvisar den av kommittén förut lämnade redogörelsen för gällande arbetsavtal, att i åtskilliga fall avgörandet, huruvida ersättning skall utgå, liksom också frågan om ersättningens storlek helt lagts i arbetsgivarens hand. Arbetstagaren har uppenbarligen under fria avtalsförhållanden icke förmått hävda sin rätt. Ett ingripande lagstiftningsvägen synes redan på denna grund motiverat. Vidare må framhållas, att den viktigaste stimulansen till uppfinnararbete otvivelaktigt utgöres av möjligheten för uppfinnaren att härigenom ernå en förbättring av sina ekonomiska förhållanden. Det måste för den skull anses vara ett samhälleligt intresse att tillse, att denna sporre till tekniskt utvecklingsarbete icke i förevarande sammanhang försvagas eller sättes ur funktion. Kommittén har av angivna skäl ansett sig böra föreslå, att uppfinnaren uttryckligen tillförsäkras rätt till skälig ersättning för vad han avstår, och detta oavsett vad som kan vara avtalat mellan honom och arbetsgivaren. Att, när fråga är om tjänsteuppfinningar, arbetstagaren under vissa omständigheter kan anses skäligen ersatt genom den till honom i tjänsten utgående lönen kommer att närmare avhandlas i specialmotiveringen.

Såsom ovan framhållits har det för kommittén syntts mest lämpligt att på förevarande rättsområde låta full avtalsfrihet råda, där ej särskilt starka skäl tala för ett begränsande av densamma. Vid avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare torde emellertid den senare som regel vara den part, som intar den svagare ställningen. De i förevarande hänseende väsentligaste intressena för arbetstagaren-uppfinnaren böra därför skyddas genom tvingande bestämmelser. Sådana har kommittén, på sätt förut nämnts, ansett erforderliga, dels när det gäller arbetstagarens rätt till skälig ersättning för de av honom frånträdade rättigheterna med avseende å hans uppfinningar och dels i fråga om rätten till uppfinningar, som göras efter tjänsteförhållandets upphörande. I övrigt har kommittén ansett stadgandena böra vara dispositiva. En fråga, som i detta sammanhang dryftats inom kommittén är den, om kollektivavtal skola på dessa två punkter tillerkännas annan rättsverkan än individuella överenskommelser. Såsom i kapitlet om gällande rätt omnämnts, har mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Svenska Industritjänstemanna-Förbundet träffats en överenskommelse, enligt vilken dessa organisationer skola verka för intagande i kollektivavtal av vissa bestämmelser, som reglera rätten till arbetstagares uppfinningar. Att arbetstagarna i

en sammanslutning intaga en starkare ställning än var och en av dem enskilt är ostridigt. Man skulle därför kunna göra gällande, att en arbetstagarförening är mäktig nog att vid en uppgörelse av här ifrågakarande slag själv tillvarataga sina medlemmars intressen. Emellertid har kommittén stannat vid, att, då de föreslagna tvingande bestämmelserna enligt dess mening äga stor principiell betydelse, de icke böra få sättas ur kraft genom kollektivavtal.

Det har ofta framhållits och får också medgivas, att äran av att erkännas såsom upphovsman till en uppfinning, »uppfinnaräran», är en rätt betydelsefull faktor i uppfinnarväsendet. I ett flertal främmande patentlagar förekomma särskilda bestämmelser till skydd för densamma. Då emellertid enligt patentförordningen uppfinnarens namn alltid skall uppgivas vid ansökan om patent på en uppfinning samt det redan nu i vårt land är praxis, att uppfinnarens namn anges i patentbrev och patentregister, har någon sådan särskild bestämmelse icke ansetts erforderlig i detta sammanhang.

De föreslagna bestämmelserna skulle äga tillämpning på arbetstagare i såväl allmän som enskild tjänst. Att staten *såsom arbetsgivare* skulle erhålla en annan ställning i förevarande avseende än arbetsgivare i allmänhet synes kommittén principiellt oriktigt och dessutom kunna leda till för staten oförmånliga konsekvenser. Skulle staten tilläggas större förmåner än den enskilde arbetsgivaren — och det är väl detta alternativ, som närmast skulle sättas i fråga — kan följden bli, att staten, som även eljest har svårigheter vid konkurrensen med de enskilda arbetsgivarna om den kvalitativt bättre arbetskraften, finge det än svårare att hävda sig i denna konkurrens. Kommittén har också eftersträvat att giva lagförslaget ett sådant innehåll, att det utan större olägenheter kan användas i såväl statligt som enskilt tjänsteförhållande. Det bör kanske påpekas, att även för staten såsom arbetsgivare möjligheten till avtalsmässig reglering står öppen.

En annan sak är, när staten i vissa sammanhang uppträder icke som arbetsgivare i vanlig mening utan som företrädare för livsviktiga samhällsintressen. Med hänsyn till rikets försvar kan det måhända befinnas nödvändigt att utsträcka statens befogenheter utöver vad som eljest bör gälla. Enligt kommitténs mening böra dock, om sådana bestämmelser anses erforderliga, dessa icke meddelas i förevarande lag utan genom särskild lagstiftning. Endast i fråga om sådana uppfinningar av betydelse för rikets försvar, som göras av värnpliktiga eller försvarsväsendets reservpersonal under militär tjänstgöring, ha föreskrifter ansetts vara på sin plats i det nu framlagda lagförslaget. Härför redogöres närmare i den speciella motiveringen.

Att i en lag av denna karaktär införa straffbestämmelser för lagens efterlevnad har kommittén funnit varken erforderligt eller tillrådligt. Underlåter någon att ställa sig föreskrifterna i lagen till efterrättelse, torde emellertid av allmänna civilrättsliga regler och utan särskilt stadgande därom i denna lag följa, att han kan bli pliktig att ersätta den skada, som härigenom uppstår.

KAP. VI.

Speciell motivering.

1 §.

Lagtext: Denna lag har avseende å här i riket patenterbara uppfinningar av arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Såsom i Kap. V (s. 42) angivits, har lagförslaget begränsats till patenterbara uppfinningar, d. v. s. uppfinningar, som uppfylla de allmänna fordringarna för patents meddelande, när endast sådana uppfinningar äro föremål för ett särskilt rättsskydd.

En ytterligare inskränkning i lagens tillämplighetsområde har kommittén ansett böra företagas, nämligen en begränsning till uppfinningar, som äro *här i riket* patenterbara. Genom denna begränsning falla utanför lagen sådana uppfinningar, som med hänsyn till den svenska patentförordningens patenterbarhetsfordringar (1—3 §§) icke kunna patenteras i Sverige men som enligt främmande länders bestämmelser skulle kunna patentskyddas. Det har ansetts vara naturligt och i sin ordning att låta den här åsyftade rättsliga regleringen hålla sig inom ramen för vad som kan bli föremål för skydd enligt svensk rätt. Det torde för övrigt ofta råda ovisshet om vad som enligt olika främmande länders rätt fordras för patenterbarhet. Vidare må framhållas, att i praktiken det endast mera sällan torde förekomma, att arbetsgivares eller arbetstagares intressen sträcka sig längre än här avses.

Begränsningen till patenterbara uppfinningar kan medföra vissa svårigheter vid avgörandet av frågan om en uppfinning är av sådan beskaffenhet, att lagen skall tillämpas på densamma. Endast genom patentmyndigheten och dess överinstans, regeringsrätten, samt allmän domstol kan med rättskraft avgöras, huruvida patenterbarhet föreligger. Förstnämnda myndigheter avgöra, om patent skall meddelas på uppfinning eller ej, och domstol äger under vissa omständigheter pröva ett redan meddelat patents giltighet. Emellertid förutsätter kommittén, att de intresserade parterna, arbetsgivaren och arbetstagaren, i allmänhet komma att under hand undersöka, huruvida patenterbarhet kan anses föreligga, och träffa uppgörelse på grundval av det resultat, man härvid kommer till. Det kan då tänkas, att arbetsgivaren förvärvar rätt till en uppfinning, i tro att den är patenterbar, vilket en granskning här efter hos patentmyndigheten fastslår, att den icke är. Även om patent meddelas på uppfinningen, kan för övrigt domstol sedermera förklara patentet ogillt. Man får emellertid utgå ifrån att vid sådant förvärv av uppfinnings-

rätt, där arbetsgivaren känner sig osäker på om uppfinningen är patenterbar eller ej, förvärvet sker med förbehåll från dennes sida rörande patenterbarheten, därest han fäster särskilt avseende vid denna. Det kan också vara så, att uppfinningen, oavsett dess patenterbarhet, har stort värde för arbetsgivaren. Denne kan måhända genom att omedelbart utnyttja densamma göra en god vinst, t. ex. om uppfinningen avser en säsongartikel, som arbetsgivaren kan snabbt fabricera och med vilken han kan inom kort tid mätta marknaden.

Under vissa förhållanden kan det för arbetsgivaren vara ett behov att övertaga en uppfinning för att bevara densamma som fabriks hemlighet. Det föreligger ej något hinder mot att parterna i sådant fall överenskomma, att för deras vidkommande uppfinningen skall anses patenterbar. De kunna även erhålla patentmyndighetens utlåtande om patenterbarheten, ifall en patentansökan ingives. För bibehållande av sekretessen kan ansökningen sedan återtagas, efter det myndigheten yttrat sig och innan ansökningen eventuellt kungöres. Vid tvist mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan patenterbarhetsfrågan slutligen komma att prövas av domstol.

Att undvika ovannämnda tillämpningssvårigheter genom att begränsa lagen till att omfatta endast uppfinningar, som faktiskt skyddas genom patent, kan icke gärna ifrågakomma. Samma ovisshet om lagens tillämplighet skulle råda under den oftast långa tid, som kan förflyta, innan patentansökan leder till patent. Härtill skulle komma det otillfredsställande förhållandet, att arbetstagare, som genom avtal med arbetsgivaren frånhänt sig rätten till kommande uppfinningar, ej skulle kunna göra anspråk på ersättning, därest arbetsgivaren icke ville söka patent på uppfinningarna utan hålla dem hemliga.

I likhet med vad som skett i ett flertal på senare tid tillkomna lagar, bl. a. lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt och lagen den 29 juni 1945 om semester, har i detta lagförslag använts begreppet arbetstagare. Enligt kommitténs mening skola i förevarande hänseende under arbetstagare föras endast sådana anställda, som inneha en relativt fast anställning, t. ex. med viss uppsägningstid eller förenad med tidlön eller ackordsersättning, och alltså icke personer, som inneha tillfälliga uppdrag, exempelvis för särskilda fall tillkallade sakkunniga. Ett speciellt undantag framgår vidare av förslagets 7 §.

Bestämmelserna i lagförslaget avse icke endast teknisk utan också annan personal, såsom fabriksarbetare och kontorsanställda. Även dessa senare kunna tänkas göra uppfinningar, till vilka arbetsgivaren skäligen bör tillerkännas viss rätt och för vilka arbetstagaren bör gottgöras.

Med det innehåll, lagen fått enligt kommitténs förslag, har kommittén ansett densamma ägnad att kunna utan olägenheter tillämpas å arbetstagare i såväl allmän som enskild tjänst. Kommittén har, såsom i allmänna motiveeringen sagts, icke funnit staten såsom arbetsgivare böra intaga en annan ställning än arbetsgivare i allmänhet. Emellertid ha med avseende å uppfinningar av betydelse för rikets försvar särskilda bestämmelser ansetts erforder-

derliga. Härom stadgas i 7 §. Därest det för vissa områden av den statliga administrationen befinnes erforderligt att — där ej lagens bestämmelser äro tvingande — ersätta dessa med andra föreskrifter, kan så ske genom avtal med de anställda. Det synes lämpligt, att sådana avtal, så långt det är möjligt, äro av enhetligt innehåll, varför utfärdande av formulär till normalkontrakt torde böra övervägas. I vissa fall kunna måhända i stället för avtal ifrågakomma tjänsteföreskrifter eller instruktionsbestämmelser, vilka i så fall jämväl böra så vitt möjligt förenhetligas och för de anställda göras tillgängliga vid anställningstillfället.

Några skäl att, såsom skedde i det Elliotska förslaget, från lagens tillämpning undantaga vissa statsinstitutioner har kommittén icke ansett föreligga. Kommittén vill särskilt framhålla, att de inskränkningar i de anställdas rätt, som lagen skulle medföra, icke synas vara sådana, att man behöver befara, att de skulle verka hämmande på det vetenskapliga forskningsarbetet vid våra universitet och högskolor.

2 §.

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

Den grunduppfattning om rätten till arbetstagares uppfinning, som i denna paragraf kommer till uttryck, torde överensstämma med gällande svensk rätt. Kommittén har emellertid, med hänsyn till den osäkerhet eller ovisshet härom, som råder bland arbetsgivare och arbetstagare, funnit motiverat att i lag tydligt angiva rättsläget. Här har alltså fastslagits, att *principiellt* den anställde uppfinnaren har hela uppfinningsrätten och att full avtalsfrihet rörande överlåtande av densamma föreligger. Det bör kanske i detta sammanhang anmärkas, att ett avhändande av rätten till uppfinning helt eller delvis ej alltid behöver ske genom uttryckligt avtal utan under vissa omständigheter bör kunna anses framgå av anställningsförhållandet. Så kan t. ex. vara fallet, om arbetstagaren anställts för att bearbeta ett av arbetsgivaren närmare angivet problem.

De inskränkningar i uppfinnarens rätt till sina uppfinningar, som lagen skulle medföra, framgå av 3, 4 och 7 §§, varjämte avtalsfriheten i någon mån beskurits, jämför 5 och 6 §§.

3 §.

Lagtext: Arbetstagare, som under den tid tjänsteförhållandet består gör en uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, skall utan dröjsmål lämna arbetsgivaren underrättelse om densamma.

Står uppfinningens tillkomst i samband med arbetstagarens tjänsteverksamhet, äger arbetsgivaren genom meddelande till arbetstagaren inom sex månader från underrättelsen förvärva rätt att, utan hinder från arbetstagaren, i sin verksamhet utöva uppfinningen inom och utom riket.

Önskar arbetsgivaren inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare i större utsträckning eller i fråga om annan i första stycket avsedd uppfinning, har han företrädesrätt att inom den i andra stycket stadgade tiden överenskomma med arbetstagaren härom.

Första stycket. Uppfinning, varom här är fråga, skall ha gjorts under bestående tjänsteförhållande. Så anses vara fallet, icke endast om uppfinningen tillkommit, under det arbetstagaren var i tjänst, och då vare sig det skett under arbetstid eller på fritid, utan även om han gjort uppfinningen under sin semester eller tjänstledighet. Åtnjutes tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos annan arbetsgivare, torde med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet få bedömas, gentemot vilken arbetsgivare arbetstagaren skall ha de rättigheter och skyldigheter, som följa av denna lag. Skulle arbetstagare till följd av tillfällig inskränkning av driften vid ett företag »permitteras» från arbetet på längre eller kortare tid utan att därunder åtnjuta några löneförmåner, torde man få anse, att ur här ifrågavarande synpunkt tjänsteförhållandet upphört.

För att arbetsgivaren skall bli i tillfälle att göra anspråk på den rätt till uppfinning, som lagen tillerkänner honom, har anmälningsskyldighet beträffande uppfinningens tillkomst pålagts arbetstagaren. Det må anmärkas, att, om arbetsgivaren på annat sätt än genom anmälan från arbetstagaren vinner kännedom om gjord uppfinning, det bör tillkomma honom att med stöd härav göra ifrågavarande anspråk gällande. Sådan kännedom kan arbetsgivaren erhålla exempelvis vid tillfällen, då han begagnar sin rätt att göra sig underkunnig om sina anställdas olika arbetsresultat.

Den sålunda föreskrivna anmälningsskyldigheten har avseende allenast å sådana den anställdes uppfinningar, vilkas utnyttjande (jämför 19 § patentförordningen) faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Bestämmelsen gäller följaktligen icke de fria uppfinningarna.

På grund av nämnda begränsning torde i detta sammanhang böra närmare utredas, vad som innefattas i begreppet arbetsgivarens verksamhetsområde.

En uppfinning får anses falla inom nämnda område, när densamma avser en produkt, vars fabrikation ingår i arbetsgivarens verksamhet, eller ett sätt eller ett speciellt hjälpmedel för sådan produkts framställande eller ett alster eller förfarande, hänförligt till ett område, på vilket arbetsgivaren bedriver tekniskt forsknings- eller konstruktionsarbete.¹ Vidare kunna under vissa omständigheter hit hänföras uppfinningar, som — utan att tillhöra någon av dessa kategorier — kunna utnyttjas av arbetsgivaren i arbets- eller materialbesparande eller i övrigt produktionsbefrämjande syfte.

Arbetsgivarens verksamhet behöver icke vara industriell. Skulle en sådan fordran uppställas, skulle exempelvis de många förefintliga instituten för tekniskt-vetenskaplig forskning icke tillerkännas någon rätt till sina arbetstagares uppfinningar. Detta finge anses otillfredsställande med hänsyn till de

¹ Vad särskilt beträffar patent- och registreringsverket må anmärkas, att verksamheten vid dess patentanmälnings- och besvärsavdelningar visserligen är av teknisk art men icke består i forsknings- eller konstruktionsarbete utan väsentligen i ett utredningsarbete, utmynnande i avgörandet av patentansökningsärenden. Även i övrigt äro verkets uppgifter av rättslig eller administrativ natur. I fråga om verksamhetsområdet är därför denna myndighet att betrakta som varje annat administrativt verk. Sammalunda torde få anses vara fallet med exempelvis statens provningsanstalt, så vitt fråga ej är om maskiner, apparater eller metoder, ägnade att komma till användning i provningsverksamheten.

stora kostnader, som nedläggas på forskningsarbetet vid dessa institut. En uppfinnings utnyttjande får därför anses falla inom verksamhetsområdet för ett sådant institut, därest uppfinningen avser ett alster eller förfarande, hänförligt till institutets forskningsområde.

Som regel torde böra gälla, att man skall taga hänsyn endast till den verksamhet, som arbetsgivaren bedriver, när uppfinningen göres. Tveksamma fall kunna härvid uppstå. Avser en uppfinning exempelvis en produkt, som ej ingår i arbetsgivarens fabrikation eller utgör föremål för forskningsarbete inom hans företag men ligger företagets produkter mycket nära med avseende å tillverkning och användningsområde, torde man kanske kunna hänföra uppfinningen till arbetsgivarens verksamhetsområde. En omständighet, som här är av väsentlig betydelse, är den, huruvida den produkt, som uppfinningen avser, kan innebära någon konkurrens för arbetsgivaren. Läget kan, vad beträffar arbetsgivarens rätt gentemot arbetstagaren, för den förres del anses gynnsammare, om hans rörelse omsluter tillverkning av många olika slag av produkter, liknande den av uppfinningen berörda, än om rörelsen är begränsad till endast ett eller några få slag. I förra fallet ligger en utvidgning av fabrikationen närmare till hands än i det senare.

Vid många industriföretag bedrivs utvecklingsarbete i laboratorier och försöksverkstäder under djup sekretess, och endast för detta ändamål särskilt anställd personal äger vetskap om arbetet. Emellertid torde, så snart genom forskning och experiment anstalter vid företaget vidtagits för bearbetande av ett visst tillverkningsområde, den avsedda tillverkningen få anses falla inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

I detta sammanhang uppstår det spörsmålet, vem som är att ur här ifrågakommande synpunkter anse som arbetsgivare i olika fall. Vad först beträffar staten, uppträder ju denna genom sina skilda förvaltningsorgan inom ett flertal verksamhetsgrenar. Att då betrakta staten i dess helhet såsom en enda arbetsgivare och fatta begreppet arbetsgivarens verksamhetsområde så vitt, att det skulle omfatta hela statsdriften som en enhet, skulle ur arbetstagarens synpunkt te sig obilligt. Om exempelvis en tjänsteman vid domänstyrelsen skulle göra en uppfinning, avseende en apparat för användning inom telefonien, eller en tjänsteman vid postverket uppfinner ett nytt skogsavverkningsverktyg, falla dessa uppfinningar visserligen inom några av statens verksamhetsområden, men man kan knappast anse ett krav på uppfinningarna från statens sida berättigat. Med hänsyn härtill och till den självständighet i administrationen, som förefinnes, torde varje gren av statsförvaltningen få betraktas såsom arbetsgivare för sig, t. ex. ett vart av statens affärsdrivande verk och en var av de nuvarande försvarsgrenarna.

På samma sätt som staten torde härutinnan även kommunerna få behandlas, särskilt med tanke på de större kommunerna, som driva många slag av verksamhet, t. ex. Stockholms stad. Skulle en arbetstagar vid hamnbyggnadsavdelningen hos Stockholms stads hamnstyrelse uppfinna en elektricitetsmätare, bör staden ej ha större rätt till uppfinningen, än om denna gjorts av person, som icke är anställd hos staden.

Även när det gäller enskilda företag, förekommer visserligen, att en juridisk eller fysisk person driver vitt skilda slag av verksamhet, men då dessa olika grenar av företaget i regel icke uppträda självständigt utan under gemensam ledning, torde den juridiska eller fysiska personen ifråga böra betraktas såsom arbetsgivare och dess skilda verksamhetsgrenar tillsammans anses som ett verksamhetsområde i förevarande avseende. Beträffande koncernföretag får varje i koncernen ingående juridisk person för sig anses som arbetsgivare.

För arbetsgivaren är det av intresse, att han så snart som möjligt erhåller vetskap om uppfinningen. Denna kan avse något, som är av stor betydelse för hans verksamhet, så att det är av vikt att med minsta möjliga tidsutdräkt förvärva uppfinningen och få i gång en fabrikation, grundad på densamma. Arbetstagaren å andra sidan torde knappast ha något större behov av att vänta med underrättelsen eller någon svårare olägenhet av att genast anmäla uppfinningen. Med anledning av det nu sagda har kommittén ansett sig böra föreslå, att underrättelse skall lämnas utan dröjsmål, sedan uppfinning gjorts. När så skall anses vara förhållandet, blir givetvis många gånger svårt att fastställa, och att giva några regler för bedömandet i det avseendet låter sig icke göra. Möjligen skulle som ett kriterium på att en uppfinning tillkommit kunna tjäna det förhållandet, att uppfinnaren kan framlägga så beskaffade handlingar rörande uppfinningen, att densamma härav tydligt framgår (jämför 9 § i nu gällande patentförordning).

Med uttrycket underrättelse avses icke endast ett enkelt meddelande, att en uppfinning gjorts, utan meddelandet bör även innehålla uppgift om vad det är för uppfinning, d. v. s. en åtminstone summarisk beskrivning av densamma, eventuellt kompletterad med ritning eller modell. Det är nämligen i regel med denna underrättelse som grund, arbetsgivaren har att taga ställning till frågan, om han skall göra bruk av sin rätt att inträda såsom uppfinnarens rättsinnehavare.

Skyldigheten att lämna underrättelse till arbetsgivaren om uppfinning får anses fullgjord, därest arbetstagaren underrättat sin närmaste överordnade och denne enligt tjänsteföreskrifter eller eljest kan anses ha att vidarebefordra sådana uppgifter till ledningen för vederbörande verk eller företag. Vad beträffar sättet för underrättelsens lämnande, har kommittén ej velat binda detsamma vid särskild form. Underrättelsen bör kunna ske skriftligen eller muntligen. Då den emellertid skall tjäna som utgångspunkt vid beräkning av den tid, inom vilken arbetsgivaren skall meddela arbetstagaren, om han önskar förvärva någon rätt till uppfinningen, är det för arbetstagaren av vikt, att han skaffar sig bevis om underrättelsen. Sådant bevis kan också vara av värde, därest tvist skulle uppkomma, huruvida underrättelse överhuvud taget vederbörligen skett eller ej. Arbetstagaren måste kanske då för att freda sig mot skadeståndsanspråk kunna visa, att han rätteligen fullgjort sin anmälningsplikt. På grund härav bör underrättelsen även erhålla ett så tydligt innehåll som möjligt rörande uppfinningens beskaffenhet.

I detta sammanhang bör kanske erinras om att, ehuru anmälningsplikt icke föreskrives beträffande fria uppfinningar, det för arbetstagaren dock är tillrådligt att anmäla varje uppfinning, som ej uppenbarligen är fri. Risken för ersättningsansvar är näraliggande, emedan arbetstagaren på grund av obekantskap med arbetsgivarens verksamhet i detalj ofta icke kan med bestämdhet avgöra, huruvida uppfinningen är fri eller ej.

Andra stycket. Detta stadgande har avseende å tjänsteuppfinningar. Det första rekvisitet är, att uppfinningens tillkomst står i samband med arbetstagarens tjänsteverksamhet. Detta samband kan föreligga på olika sätt, ehuru en fordran bör vara, att sambandet icke är tillfälligt eller långsökt. Uppfinningen kan ha tillkommit såsom ett led i arbetstagarens tjänsteutövning. Men så behöver icke ovillkorligen vara fallet. Det kan vara tillräckligt, att det arbete, arbetstagaren har att utföra, givit honom uppslaget till uppfinningen eller tjänat som underlag vid uppfinningsidéns utarbetande. Även ett utnyttjande av arbetsgivarens utrustning eller material under sådana förhållanden, att utnyttjandet kan sägas utgöra en väsentlig förutsättning för uppfinningens tillkomst, kan föranleda, att sådant samband, som här avses, anses vara för handen. Emellertid har uppfyllandet av nämnda förutsättning icke ansetts tillfyllest för att motivera arbetsgivarens krav på rätt till uppfinningen. Ett ytterligare rekvisit har ansetts erforderligt, nämligen att uppfinningens utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. När så skall anses vara fallet, har ovan närmare angivits.

Innebörden av den rätt, som enligt detta stycke tillkommer arbetsgivaren, har vidrörts i den allmänna motiveringen. Av denna framgår, att grunden till att arbetsgivaren tillerkänts densamma är den, att han rimligen icke bör betagas möjligheten att i sin egen verksamhet utöva en uppfinning, som där tillkommit. Nämnda rätt är således att uppfatta som en enkel licens, d. v. s. en licens, som berättigar dess innehavare till uppfinningens utövande men ej förhindrar patenthavaren att själv nyttja uppfinningen eller till andra upplåta dylika licenser eller överlåta patenträtten. Det är alltså en rätt av samma natur som den tvångslicens, varom stadgas i 15 § patentförordningen.

I detta sammanhang uppkommer spørsmålet, huruvida arbetsgivaren skall äga överlåta den licensrätt, som han förvärvat. Enligt nuvarande rättsuppfattning torde en enkel licens i regel icke kunna utan patenthavarens medgivande överlåtas annat än tillsammans med den rörelse, för vilken den meddelats. Den arbetsgivaren i förevarande fall på särskilda grunder tillerkända rätten bör enligt kommitténs mening icke anses överlåtbar i vidare mån än nu nämnts.

Då licensrätt, varom här är fråga, icke kan överlåtas till annan, blir för forskningsinstitut och liknande institutioner följderna, att, om det gäller uppfinningar, som de icke kunna använda i sin verksamhet, de sakna möjlighet att ekonomiskt utnyttja licensrätten. Anses för deras vidkommande önskvärdt, att de sättas i tillfälle att till annan överlåta nyttjanderätten, är det nödvändigt att betinga sig möjlighet härtill genom avtal med de anställda.

Det föreligger ej hinder för arbetsgivaren att förvärva mindre rätt till uppfinningen, än vad i förevarande stadgande nämnts. Den ersättning, som skall utgå för den förvärvade rätten, blir till sin storlek beroende på den omfattning, som rätten har. Det bör för den skull stå arbetsgivaren fritt att begränsa densamma till vad han anser erforderligt. Det kan vara så, att hans verksamhet avser endast den inhemska marknaden och att han därför icke har behov av någon rätt i fråga om främmande länder.

Vad beträffar sättet för övergången till arbetsgivaren av arbetstagarens rätt har föreskrivits, att arbetsgivaren inträder såsom licenstagare i och med att han meddelar arbetstagaren detta. Enär förvärvet är förenat med ersättningsskyldighet, kan rättigheten icke övergå automatiskt utan därför kräves en viljeyttring från arbetsgivarens sida. Kommittén har dock icke ansett någon skriftlig handling erforderlig och ej heller funnit skäl föreskriva särskild form för arbetsgivarens meddelande. Emellertid ligger det givetvis i arbetsgivarens eget intresse, att han vid eventuell tvist kan tillfredsställande visa, att han lämnat den anställde meddelande om sitt ianspråktagande av rätt till uppfinningen.

Den tid av sex månader, inom vilken arbetsgivaren har att lämna meddelande, har föreslagits under beaktande av båda parternas intressen. Arbetstagaren vill naturligtvis fortast möjligt veta, om arbetsgivaren ämnar förvärva någon rätt eller om arbetstagaren får fritt förfoga över uppfinningen. Arbetsgivaren återigen kanske icke kan lämna svar utan att först verkställa tidsödande undersökningar och beräkningar. Under den föreslagna tiden har som regel hunnit sökas patent och utfärdas ett första föreläggande av patentmyndigheten rörande uppfinningens patenterbarhet. Sistnämnda förhållande har oftast stor betydelse för arbetsgivarens avgörande, huruvida han skall övertaga någon rätt till uppfinningen eller ej. På grund av vad sålunda anförts har kommittén ansett en tid av sex månader erforderlig, även om detta stundom kan komma att menligt inverka på arbetstagarens möjlighet att, därest arbetsgivaren icke skulle vilja inträda som rättsinnehavare, finna avsättning för uppfinningen på annat håll.

Lämnar ej arbetsgivaren inom den angivna fristen meddelande, att han vill övertaga viss rätt till uppfinningen, har han därmed gått sin möjlighet att återropa förevarande lagrum förlustig. Uppfinningen står därefter till arbetstagarens fria disposition. Har arbetsgivaren före fristens utgång svarat nekande på arbetstagarens underrättelse, äger han sedan icke fordra att få återinträda i sin rätt enligt förevarande stadgande. Arbetsgivaren bör icke heller, därest han genom meddelande förvärvat viss rätt, senare få ändra sig utan arbetstagarens medgivande genom förklaring, att han ej gör något anspråk på uppfinningen gällande eller att han minskar sina anspråk.

Den ovan nämnda tidsbegränsningen av sex månader bör icke gälla, då arbetstagaren underlåtit att anmäla en uppfinning men arbetsgivaren ändock erhållit kännedom om densamma. Skulle emellertid efter en av arbetsgivaren sålunda vunnen vetskaper arbetstagaren vederbörligen anmäla uppfinningen, börjar fristen löpa från anmälningen.

Tredje stycket. Såsom i den allmänna motiveringen framhållits, kan det för arbetsgivaren ibland förefinnas behov att förvärva större rätt till en tjänsteuppfinnning än den, som medgives i andra stycket, ävensom rätt till uppfinnning, som visserligen icke står i samband med arbetstagarens tjänsteverksamhet men vars utnyttjande dock faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Genom förevarande bestämmelser lämnas möjlighet härtill.

Den rätt, som enligt detta stycke tillkommer arbetsgivaren, är en företrädesrätt att framför varje annan överenskomma med arbetstagaren om att inträda såsom dennes rättsinnehavare med avseende å ifrågavarande uppfinnningar. Den sålunda tillerkända företrädesrätten torde, med hänsyn till grunden för densamma, icke kunna utan arbetstagarens medgivande överlåtas till annan. Den tid, inom vilken överenskommelse, som nu nämnts, skall träffas, för att företrädesrätten skall gälla, har kommittén ansett böra sättas lika med den i andra stycket stadgade. Arbetstagaren kan således icke utbjuda någon rätt till uppfinnningen åt annan än arbetsgivaren, förrän denne sagt sig icke vilja förvärva rätten eller den i andra stycket angivna tiden gått till ända, utan att han lämnat något meddelande om sin önskan att göra sådant förvärv. Har arbetsgivaren förklarat sig önska inträda som arbetstagarens rättsinnehavare men sedermera förda förhandlingar om villkoren för överlåtelser icke lett till resultat, då fristen går till ända, får arbetstagaren där efter anses ha full dispositionsrätt över uppfinnningen.

Vid avgörande av frågan, huruvida uppfinnning är att hänföra till den ena eller andra av nämnda kategorier eller är att anse som en fri uppfinnning, kan givetvis uppstå oenighet mellan parterna. Sådan tvist kan då i sista hand hänskjutas till domstol. I åtskilliga av de anställningsavtal, av vilka kommittén tagit del, förekommer en bestämmelse om att det skall tillkomma arbetsgivaren att ensam avgöra, till vilken kategori — tjänsteuppfinnningar, övriga uppfinnningar inom arbetsgivarens verksamhetsområde eller fria uppfinnningar — arbetstagarens uppfinnning skall hänföras. Det är klart, att arbetsgivaren härigenom tillförsäkrar sig ett avgörande inflytande på arbetstagarens rätt till uppfinnningen. Det kunde ifrågasättas att genom tvingande bestämmelser förhindra överenskommelser av denna och liknande art, där det kan befaras, att den svagare partens, arbetstagarens, intressen kunna bli lidande. Då emellertid denne, på sätt framgår av 5 §, under alla omständigheter har rätt att erhålla skälig ersättning för vad han avstår av sin rätt till uppfinnningen, har kommittén icke ansett sådana bestämmelser erforderliga.

Ett spørsmål, som i förevarande sammanhang kan uppkomma, är, hur det skall förfaras, därest uppfinnaren samtidigt är anställd hos mer än en arbetsgivare. Närmast intresserar det fall, då uppfinnningen ligger inom såväl den ena som den andra arbetsgivarens verksamhetsområde. Arbetstagaren får härvid anses ha anmälningsskyldighet gentemot båda arbetsgivarna. Skulle mellan dessa uppstå tvist om vem som äger inträda som uppfinnarens rättsinnehavare, får i sista hand domstol avgöra, vilken av dem, som härutinnan skall ha

bättre rätt. Beträffande uppfinningar av betydelse för rikets försvar tillerkännes enligt bestämmelse i 7 § staten i vissa fall rätt framför enskild arbetsgivare.

Ännu ett komplicerat fall uppkommer, därest en uppfinning göres av en arbetstagare och en fri uppfinnare tillsammans. Arbetstagaren torde emellertid då vara skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om uppfinningen. Den rätt, som arbetsgivaren eventuellt kan göra anspråk på, kan givetvis ej bli större än den anställde uppfinnarens egen rätt till uppfinningen. De rättsfrågor, som kunna härflyta ur det sålunda uppkomna rättsförhållandet, torde här icke behöva närmare dryftas.

4 §.

Lagtext: Innan den i 3 § angivna tiden gått till ända eller arbetsgivaren dessförinnan förklarar sig icke önska inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare, äger denne ej utan arbetsgivarens samtycke förfoga över uppfinning, som i nämnda paragraf avses, eller yppa något angående densamma under sådana omständigheter, att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kan befaras. Arbetstagaren äger dock söka patent å uppfinningen här i riket, varom anmälan skall ske till arbetsgivaren inom en vecka från det ansökningen inkommit till patentmyndigheten.

Sedan den anställde lämnat arbetsgivaren underrättelse om en uppfinning, har denne att inom en viss frist avgiva svar, huruvida han vill göra bruk av sin rätt att förvärva licens till uppfinningen, respektive överenskomma med arbetstagaren om förvärfv av rätt till densamma. Innan något jakande svar lämnats eller överenskommelse träffats, har arbetsgivaren visserligen icke till någon del inträtt såsom uppfinnarens rättsinnehavare. För att emellertid icke den rätt, som han eventuellt kommer att förvärva, skall äventyras, bör den anställde ej tillåtas att, innan nämnda frist tilländalupit eller arbetsgivaren dessförinnan förklarar sig icke önska inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare, förfoga över uppfinningen eller yppa något angående densamma under sådana omständigheter, att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kan befaras (jämför Elliots lagförslag 3 §, 2 st.). Ett utövande av uppfinningen, antingen det sker för arbetstagarens eller annans räkning, skulle kunna väsentligt minska uppfinningens värde för arbetsgivaren, genom att en betydande konkurrens för denne därav skulle kunna uppstå. Ett offentliggörande av uppfinningen före patentansökans ingivande skulle kunna skapa hinder för patents meddelande, enär uppfinningen då icke längre kunde anses som ny.

I förevarande sammanhang har kommittén beaktat vad i lagen den 29 maj 1931 med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens stadgas angående obehörigt användande eller yppande av yrkeshemligheter. I dess 3 § föreskrives straffansvar och skadeståndsskyldighet för i näringsverksamhet anställd person, som under den tid, tjänsteavtalet är gällande, i avsikt att bereda sig eller annan fördel eller att göra skada, obehörigen använder sig av eller yppar fabrikationssätt, anordning, affärsförhållande eller annat, varom han under samma tid erhållit kännedom och som han vet utgöra en arbetsgivarens yr-

keshemlighet. Redan detta stadgande kan under vissa förutsättningar utgöra ett hinder för arbetstagare att yppa sin uppfinning. Därest emellertid uppfinningen icke utgör eller bygger på någon arbetsgivarens yrkeshemlighet, bereder nämnda lagrum icke denne något skydd. Med hänsyn härtill har kommittén ansett de föreliggande bestämmelserna erforderliga.

Från de föreslagna begränsningarna i arbetstagarens rätt att förfoga över sin uppfinning bör ett undantag göras. Det bör skäligen tillåtas honom att söka patent på uppfinningen, så snart denna blivit gjord. Han riskerar eljest, att han — till förfång både för sig själv och eventuellt arbetsgivaren — blir förekommen av annan person, som söker patent på samma uppfinning, eller att nyhetshinder under väntetiden uppkommer. Något röjande av hemligheten kan ej anses ligga i själva patentsökandet, eftersom behandlingen vid patentmyndigheten sker under full sekretess, intill dess kungörelse om det sökta patentet författningsenligt utfärdas. Att uppfinnaren vid sökandet av patent kanske anlitar hjälp av sakkunnigt ombud bör icke anses stå i strid med förbudet mot yppande.

Skulle beträffande en av arbetstagaren ingiven ansökan om patent förhållandena vara sådana, att i patentförordningen föreskriven kungörelse om ansökningen skall utfärdas, följer därav att ett offentliggörande av uppfinningen riskeras. Därest i sådant fall arbetsgivaren skulle vilja förvärva uppfinningen för att hålla den hemlig, vilket, såsom tidigare framhållits, kan vara ett behov för honom, bör möjlighet härtill förefinnas. Kommittén har för den skull föreslagit en bestämmelse av innehåll, att den anställde skall anmäla till arbetsgivaren, att patent sökts. Sådan anmälan skall ske inom en vecka, från det ansökningen om patent inkommit till patentmyndigheten. Man kan utgå från att före utgången av nämnda tid behandlingen av ansökningen hos patentmyndigheten icke hunnit så långt, att kungörelse utfärdats. Arbetsgivaren har då beretts tillfälle att före eventuell kungörelse återkalla ansökningen och på så sätt förhindra, att uppfinningen offentliggöres. Med hänsyn till att i vissa länder patentansökning utan föregående nyhetsgranskning kungöres nästan omedelbart efter dess ingivande har bestämts, att utan arbetsgivarens tillstånd patent får sökas endast här i riket.

Mot den här föreslagna ordningen, enligt vilken arbetstagaren utan att kommunicera med arbetsgivaren skulle äga söka patent å sin uppfinning, kan ur arbetsgivarens synpunkt den anmärkningen göras, att det blivande patentet kanske på detta sätt genom patentanspråkens avfattning icke kommer att giva det skydd, som arbetsgivaren, vilken eventuellt skall förvärva rätt till uppfinningen, anser lämpligt. Med hänsyn härtill kunde det synas önskvärt att, såsom föreslogs av Elliot, uppfinnaren finge söka patent, först sedan anmälan till arbetsgivaren om uppfinningen skett och tillfälle till samråd om patentansökningens avfattning sålunda givits.

Kommittén vill icke förneka, att denna kritik äger ett visst berättigande. Särskilt inom större företag, där uppfinning ofta tillkommer efter företagsledningens direktiv och såsom resultat av fleras arbete, kan det vara av vikt, att arbetsgivaren redan från början har inflytande på patenteringsfrågan.

Kommittén förutsätter emellertid, att i sådana fall förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i allmänhet kommer att regleras genom avtal, däri arbetsgivaren har möjlighet att göra gällande här berörda intresse, som ibland kan delas även av andra personer, vilka medverkat till uppfinningen. För övriga fall finner kommittén det principiellt riktigast, att arbetstagaren-
uppfinnaren tillerkännes full handlingsfrihet i förevarande avseende. Vikten av att bevaka prioritetsintresset må dessutom ytterligare understrykas. En eller annan dags dröjsmål *kan* här få ödesdigra konsekvenser. Dessutom må uppmärksamheten fästas på de avsevärda möjligheter, som enligt svensk patentpraxis föreligga att under ansökningens handläggning i patentverket inom ramen för uppfinningstanken vidtaga omläggning av patentanspråken.

5 §.

Lagtext: Arbetstagare, vars rätt till uppfinning helt eller delvis förvärvats av arbetsgivaren, vare, oavsett vad därutinnan må vara avtalat, berättigad till skälig ersättning.

Anspråk på ersättning må ej framställas senare än tre år från det patent å uppfinningen meddelats här i riket.

Bestämmelsen i första stycket har kommittén, såsom i den allmänna motiveringen sagts, ansett böra erhålla tvingande karaktär och således ej kunna sättas ur kraft genom avtal. Som kommittén också tidigare framhållit, bör arbetstagaren alltid vara berättigad till skälig ersättning för den rätt till sin uppfinning, som han avstår. Om exempelvis en arbetstagare genom avtal med arbetsgivaren förpliktat sig att såsom ersättning jämväl för sina uppfinningar godtaga den till honom utgående lönen, hindrar detta icke, att ersättningens skälighet kan göras till föremål för tvist och en tilläggsersättning prövas böra tillkomma arbetstagaren. Sammalunda kan bli fallet, om arbetstagaren i anställningsavtal förbundit sig att såsom skälig godtaga tilläggsersättning, som ensidigt bestämmes av arbetsgivaren. Det bör vidare icke vara uteslutet, att, även om parterna överenskommit om viss ersättning, frågan om dennas skälighet med hänsyn till förhållandena vid tiden för överenskommelsens träffande kan prövas av domstol. Så kan även tänkas ske med stöd av 33 § avtalslagen eller under åberopande av »bristande förutsättning». Det bör emellertid vara parterna obetaget att med bindande verkan överenskomma, att ersättningsfrågor skola avgöras av skiljemän enligt lag. Dock måste en sådan överenskommelse anses stå i strid mot grunderna för den här föreslagna bestämmelsen, om överenskommelsen, t. ex. genom sättet för skiljemännens utseende, tillförsäkrar ena parten större inflytande på frågans avgörande än den andra.

Kommittén har för sin del ansett det bättre att icke i lagtexten lämna närmare föreskrifter angående de omständigheter, som böra inverka vid ersättningens utmätande, dels emedan det knappast låter sig göra att på detta sätt uttömmande lämna otvetydig ledning för ersättningens beräkning, och dels för att ej härigenom för framtiden binda praxis vid vissa grunder. Förhållandena kunna vara högst olika i skilda fall och även skifta avsevärt från

tid till annan. Det är självklart, att vid fastställandet av ersättningen hänsyn skall tagas till alla på saken verkande omständigheter. I första hand kommer väl uppfinningens betydelse, d. v. s. användbarheten eller med andra ord det industriella och kommersiella värdet av uppfinningen, att vinna beaktande. Vidare måste avseende fästas vid det omfång, den förvärvade rätten har. Det kan exempelvis gälla hela uppfinningsrätten eller endast en licensrätt, och den senare kan vara begränsad till Sverige eller avse även utlandet. Vad nu sagts, gäller uppfinningar i allmänhet, oavsett om de gjorts av anställda eller ej.

När fråga är om arbetstagares uppfinningar, tillkomma en del på anställningsförhållandena beroende omständigheter, som kunna inverka på ersättningsbeloppets storlek. Först bör kanske tagas upp spørsmålet, huruvida den arbetstagaren tillkommande ordinarie lönen kan anses innefatta ersättning för uppfinningsrätt, på vilken arbetsgivaren gör anspråk. Det förekommer, att en person anställs, om icke direkt för uppfinnararbete, så dock i konstruktions- och utvecklingsarbete, där man väntar sig, att uppfinningar skola presteras. Den lön, som utgår till en sålunda anställd person, kan vara så tillmätt, att den bör anses utgöra skälig ersättning även för av den anställde gjorda uppfinningar, åtminstone sådana, som kunna betraktas såsom resultat av ordinärt utvecklingsarbete. Är det fråga om en dylik uppfinning och har lönen fastställts under hänsynstagande, som nu nämnts, kan ersättning utöver lönen prövas icke skola utgå. Skulle emellertid under angivna förhållanden uppfinningen befinnas vara av osedvanlig betydelse, d. v. s. en betydelse, som man ej kunnat förutsätta vid anställningsavtalets slutande, kan det inträffa, att med hänsyn härtill den fastställda lönen icke anses utgöra skälig ersättning. Tilläggsersättning bör då utgå. Har arbetstagaren icke anställts på sätt ovan angivits, torde i regel lönen ej vara fastställd med tanke på kommande uppfinningar av honom. Jämförelser med gällande marknadslöner komma att få betydelse för avgörande av frågan om särskild ersättning utöver lönen är motiverad.

I de i föregående stycke berörda fallen är alltså även arbetstagarens ställning i företaget av betydelse för ersättningens bestämmande. Denna faktor spelar vidare en roll genom det förhållandet, att för skilda slag av arbetstagare inom ett företag dettas resurser i form av arbetsmaterial och erfarenheter kunna i olika grad ha legat till grund för uppfinningens tillkomst och utarbetande, ävensom att arbetet som sådant kan för den ena arbetstagaren mer och den andra mindre ha givit impulsen till uppfinningen. Det kan vara så, att uppfinningen betingats av viss teknisk verksamhet, som ålegat den anställde, eller viss arbetsuppgift, som förelagts honom. Beträffande samtliga arbetstagare torde, så snart det gäller en uppfinning, som är att hänföra till arbetsgivarens verksamhetsområde, ofta kunna göras gällande, att tillgången till arbetsgivarens lokaler, tekniska utrustning, gjorda ritningar och beräkningar eller samlade rön skapat förutsättningarna för eller åtminstone underlättat arbetstagarens uppfinnararbete. Denna form av medverkan från arbetsgivarens sida bör tillmätas betydelse vid ersättning-

ens bestämmande, liksom även huruvida uppfinnaren med anlitan- de av hjälpmedel, som arbetsgivaren ställt till förfogande, ensam frambragt uppfinningen eller denna är resultat av fleras samverkande arbetsinsatser.

I relation till varandra böra alltså ställas, förutom uppfinningens betydelse och den förvärvade rättens omfång, jämväl uppfinningens art, den anställdes verksamhet i företaget, förhandenvarande hjälpmedel och personlig medverkan av andra anställda. Det framgår av ovanstående, att, bortsett från den inverkan på ersättningens storlek, som uppfinningens betydelse och den förvärvade rättens omfattning kan ha, ersättningsbeloppet kan variera inom vida gränser, allt efter omständigheterna. I vissa fall kan ersättningen bli mycket ringa och i särskilda fall kan arbetstagaren anses skäligen gottgjord genom den lön, som eljest utgår till honom. Det torde dock få förutsättas, att särskild tilläggsersättning, under vissa omständigheter en betydande sådan, befinner sig motiverad, när det icke gäller arbetstagare, anställda under sådana förhållanden, att uppfinningen får anses falla inom ramen för deras normala arbetsprestationer.

Att arbetstagaren under alla förhållanden är berättigad till ersättning för de skäligen kostnader, han kan ha vidkänts för uppfinningen, torde ligga i sakens natur.

Det sätt, på vilket ersättningen skall utgå, har kommittén ansett sig icke böra lämna några föreskrifter om, detta med hänsyn till att omständigheterna härvidlag kunna vara mycket växlande. I vissa fall kan det enklaste förfarandet vara att fastställa ersättningen till visst belopp eller viss del av priset för varje på grund av uppfinningen tillverkad produkt, s. k. royalty. Detta förfarande kan vara att föredraga, när det är svårt att beräkna värdet av uppfinningen. Så är fallet, då denna avser exempelvis en mindre förbrukningsartikel och det icke låter sig göra att ens tillnärmelsevis förutse omfånget av den fabrikation, som grundas på uppfinningen. Ersättningen kan därvid även bestämmas att utgå med en viss del av den vinst, som uppstår vid uppfinningens utnyttjande. Förvärvar arbetsgivaren uppfinningen endast för att hemlighålla den och se till, att den icke kommer till utnyttjande, äro nämnda beräkningssätt ej användbara. Då — liksom kanske under vissa andra förhållanden — kan det vara lämpligast att låta gottgörelsen utgå med visst engångsbelopp.

Sedan en ersättning fastställts, kan det hända, att ändrade förhållanden inträffa, som göra, att den framstår såsom oskälig. Fråga är, om parterna då skola kunna påyrka jämkning av ersättningen. Kommittén har haft denna fråga uppe till diskussion och därvid funnit sig icke böra föreslå någon bestämmelse härutinnan. Vid överenskommelse mellan parterna om ersättningens storlek kan ju med laglig verkan förbehåll göras om rätt till jämkning i dylika fall. Sådant förbehåll kan också på begäran av part medtagas i myndighets beslut vid fastställande av ersättningsbeloppet. Skulle part uraktlåta att förbehålla sig dylik rätt, får han taga konsekvenserna härav.

Kommittén förutsätter, att arbetsgivaren i allmänhet skall fullgöra sin ersättningsskyldighet, utan att arbetstagaren framställer anspråk härpå. Er-

sättningsfrågan bör dock ej hållas svävande alltför länge, då härigenom uppkommer ett för båda parterna menligt osäkerhetstillstånd. Kommittén har därför föreslagit, att anspråk på ersättning ej må framställas senare än tre år från det patent å uppfinningen beviljats här i riket. För brytande av preskription erfordras icke, att talan anhängiggöres vid domstol. Skulle på grund av önskemål om uppfinningens hemlighållande patent ej sökas — en omständighet, som i regel beror på arbetsgivaren — gäller ej denna särskilda preskriptionstid.

6 §.

Lagtext: Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, innefattande inskränkning i den senares rätt att förfoga över uppfinning, som göres mer än två år efter det tjänsteförhållandet upphört, vare utan verkan.

De skäl, som föranlett kommittén att föreslå en tvingande lagbestämmelse av detta innehåll, ha anförts i Kap. V (s. 46—47). Kommittén har vid behandlingen av denna fråga beaktat stadgandet i 38 § avtalslagen, varigenom s. k. konkurrensklausuler under vissa förutsättningar fränkännas bindande verkan. I 38 § har emellertid icke fixerats någon maximitid för sådant avtalsgiltighet utan endast framhållits vissa omständigheter, som böra skänkas beaktande vid avgörandet av tillbörligheten i det avtalade. Detta förhållande har medfört tillämpningssvårigheter. Även i övrigt torde nämnda lagrum icke helt täcka vad man vill vinna med det föreslagna stadgandet. Anmärkas må slutligen, att i fråga om ett avtal av i 38 § åsyftat slag omständigheterna kunna vara sådana, att en kortare tid än två år prövas vara otillbörlig och avtalet på grund härav ogiltigt.

7 §.

Lagtext: Gör någon under tjänstgöring såsom beställningshavare i reserven eller på övergångs- eller reservstat vid försvarsväsendet eller under värnpliktstjänstgöring en uppfinning av betydelse för rikets försvar, skola bestämmelserna i denna lag anses tillämpliga i förhållande till vederbörande försvarsmyndighet.

Är uppfinnaren samtidigt i enskild tjänst, skall vad i denna lag är stadgat gälla i förhållande till den enskilde arbetsgivaren, först om myndigheten icke inträder såsom uppfinnarens rättsinnehavare.

Till arbetstagare i allmän tjänst i den föreslagna lagens mening ha icke ansetts böra räknas personer, anställda i arméns, marinens eller flygvapnets reserver eller tillhörande personalen på övergångs- eller reservstat vid försvarsväsendet, ehuruval dessa i nämnda egenskap äro hänförliga till statsanställda. De inneha som regel anställning hos civila arbetsgivare, och bärande skäl torde knappast kunna anses föreligga att låta deras militära tjänstgöring, som fördelar sig på kortvariga och spridda tidsperioder, medföra, att lagens allmänna bestämmelser bli under denna tjänstgöring tillämpliga på dem. Svårlösta intressekonflikter mellan de civila arbetsgivarna och staten skulle dessutom i sådant fall kunna uppstå, därest nu berörda personer skulle betraktas som arbetstagare på två håll.

De värnpliktiga torde, då deras värnpliktstjänstgöring betingas av en allmän medborgerlig skyldighet och icke av ett frivilligt tjänsteavtal, ej kunna anses som anställda hos staten.

Emellertid har kommittén beträffande ett slag av uppfinningar, nämligen uppfinningar av betydelse för rikets försvar, rörande vilka samhällsintresset träder i förgrunden, ansett lagens stadganden böra vara tillämpliga i förhållande till försvarsmyndigheten även med avseende å båda de nämnda personalkategorierna. Det slag av tjänstgöring, som åligger dem, förekommer även under normala fredsförhållanden, på vilka förevarande lag tar sikte. Annan tjänstgöring, som grundar sig på en allmän medborgerlig skyldighet (exempelvis inom civilförsvaret), torde näppeligen få någon större betydelse annat än i samband med exceptionella, av krig föranledda förhållanden och har därför av kommittén ansetts här kunna lämnas åsido. Vidare må anmärkas, att beställningshavare på avgångs- och disponibilitetsstat vid försvarsväsendet även lämnats utanför ifrågavarande bestämmelser, emedan de förutsatts i regel icke skola fullgöra militär tjänstgöring under normala fredsförhållanden.

Skulle värnpliktig eller den som tillhör militär reservpersonal eller personal på övergångs- eller reservstat, som ovan nämnts, vara i enskild tjänst, samtidigt som han fullgör tjänstgöring vid försvarsväsendet, bör försvarsmyndigheten, med hänsyn till arten av uppfinning, varom här är fråga, och uppfinnarens tjänstgöringsplikt gentemot det allmänna, äga att i första hand inträda såsom uppfinnarens rättsinnehavare. Därest nämnda myndighet ej önskar förvärva någon rätt till uppfinningen, bör självfallet den enskilda arbetsgivaren inträda i den rätt, som eljest skulle tillkomma honom. Att giva arbetstagaren en bättre ställning gentemot hans enskilda arbetsgivare, därför att han fullgör berörda tjänstgöring vid försvarsväsendet, synes ej vara befogat. Det åligger alltså arbetstagaren i sådant fall, som nu avsetts, att först underrätta sin militära arbetsgivare om uppfinningens tillkomst. Skulle denne inom den i 3 § andra stycket angivna fristen förklara sig icke göra anspråk på uppfinningen eller fristen gå till ända, utan att försvarsmyndigheten lämnat något meddelande, blir arbetstagaren skyldig att utan dröjsmål till sin civila arbetsgivare göra anmälan om uppfinningen. Samma skyldighet åligger arbetstagaren, även om myndigheten förvärvar viss rätt till uppfinningen men ej helt inträder som hans rättsinnehavare.

Vad i föregående stycke sägs torde analogivis få anses gälla även beträffande sådana fall, då arbetstagare är i allmän, civil tjänst, samtidigt som han fullgör militär tjänstgöring av här ifrågavarande slag.

I de fall, som avses i förevarande paragrafs andra stycke, medför förlängningen av den tid, under vilken den anställda är bunden enligt 3 §, givetvis en ganska betydande olägenhet, men kommittén förutsätter, att vederbörande försvarsmyndighet, som i allmänhet torde äga god förhandskännedom om uppfinningen, är i stånd och även låter sig angeläget vara att giva ett snabbt besked rörande förvärv av rätt till uppfinningen.

Tolkningen av begreppet »uppfinning av betydelse för rikets försvar» kan

giva anledning till vissa svårigheter. En uppräknig i lagen av de slag av uppfinningar, som avses, har dock ej ansetts lämplig eller ens möjlig. Ur det allmännas synpunkt synes det motiverat att undvika bestämmingar, som i tillämpningen kunna föranleda en snäv gränsdragning. Det bör dock framhållas, att kommittén icke avsett annat, än att den åtskillnad, som i lagen den 30 juni 1942 med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för rikets försvar eller folkförsörjningen m. m. gjorts mellan å ena sidan försvarsuppfinningar och å andra sidan försörjningsuppfinningar, bör upprätthållas även i nu förevarande sammanhang.

Till slut vill kommittén framhålla, att det varit med en viss tvekan den föreslagit införandet i lagen utav bestämmelserna i 7 §, dels enär för närvarande pågå undersökningar rörande särskild lagstiftning om uppfinningar av betydelse för rikets försvar, dels därför att dessa bestämmelser i 7 § onekligen utgöra en utväxt på lagförslaget, som i någon mån bryter mot de allmänna principer, på vilka detsamma i övrigt vilar. Kommittén har emellertid stannat vid att föreslå ifrågavarande stadganden i 7 §, då det måhända icke låter sig göra att lämna i nämnda paragraf avsedda fall utan särskild reglering.

8 §.

Lagtext: 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.

Den här föreslagna bestämmelsen är likalydande med 17 § lagen den 30 juni 1942 med särskilda bestämmelser om uppfinningar av betydelse för rikets försvar eller folkförsörjningen m. m. samt 10 § i Elliots lagförslag.

I 4 § ha meddelats vissa bestämmelser, som med hänsyn till arbetsgivarens intressen innebära inskränkningar i arbetstagarens omedelbara förfogande över vissa uppfinningar. Samma risker för brytande av sekretessen med åtföljande ekonomiskt skadliga verkningar förefinnas även med avseende å andra personer än arbetstagaren, sedan denne underrättat arbetsgivaren om sin uppfinning. I förevarande paragraf har därför stadgats ett förbud för den, som till följd av bestämmelserna i denna lag vinner kännedom om uppfinning, att utnyttja vad han sålunda erfarit eller i oträngt mål yppa något därom. Detta stadgande träder så att säga i funktion, så snart arbetstagaren-uppfinnaren vidtagit någon åtgärd för anmälan till arbetsgivaren om sin uppfinning. Han kan i sådant syfte ha vänt sig till sin närmaste överordnade med uppgifter om uppfinningen. Denne blir bunden av stadgandet och ådrager sig skadeståndsansvar, om han handlar i strid häremot. Förevarande bestämmelse skyddar också arbetstagaren mot ett obehörigt utnyttjande eller yppande av uppfinningen från arbetsgivarens sida. Båda parterna åtnjuta vidare skydd gentemot den, som på grund av bestämmelserna i lagen får kännedom om uppfinningen. Till dessa höra bl. a. ledamöter av den i 9 § föreslagna nämnden. Bestämmelsen kan även eljest bli tillämplig på personer, som anlitas för utredning i hithörande frågor.

9 §.

Lagtext: Stockholms rådhusrätt är rätt domstol i mål angående tillämpningen av denna lag.

Domstol äge förordna, att sådant mål helt eller delvis skall handläggas inom stängda dörrar.

Innan fråga om ersättning enligt 5 § hänskjutes till domstol, skall, om arbetsgivaren eller arbetstagaren det begär, utlåtande inhämtas från en särskild nämnd, bestående av en av Konungen för viss tid utsedd ordförande jämte ersättare för denne samt fyra av Konungen för samma tid förordnade ledamöter och ersättare för dem. Vid förordnande av ledamöter skall tillses, att arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen bli i lika mån tillgodosedda.

Kostnaderna för nämndens verksamhet bestridas av allmänna medel. Närmare föreskrifter angående verksamheten meddelas av Konungen.

Olika alternativ för avgörande av tvister mellan parterna vid tillämpningen av de föreslagna bestämmelserna kunna ifrågakomma. Införas ej särskilda forumbestämmelser i lagen, skulle den vanliga domstolsvägen få anlitats, d. v. s. i första instans domstolen i den ort, där svaranden är bosatt. Emellertid äro de tvistefrågor, som i förevarande avseenden uppkomma, av säregen karaktär med ett starkt inslag av tekniskt-industriella spörsmål. De ordinarie domstolarna äga visserligen anlita sakkunnig hjälp för utredning i sina mål, men det skulle onekligen innebära stora fördelar, om alla tvister av ifrågavarande slag i första instans handlades av en och samma domstol, där efter hand erfarenhet på området kunde samlas och önskvärd enhetlighet vid bedömningen utvecklas. Det ligger nära till hands att härvid utpeka Stockholms rådhusrätt, där mångårig kännedom finnes om frågor, som sammanhånga med uppfinningar och patentväsendet. Kommittén erinrar om den reglering av forumfrågan i patentmål, som trätt i kraft från och med år 1945 genom 1944 års ändringar i patentförordningen. Enligt 23 § nämnda förordning är Stockholms rådhusrätt numera med vissa undantag rätt domstol i patentmål, varvid i rätten skola sitta tre lagfarna ledamöter och tre i tekniska förhållanden kunniga personer. Enligt kommitténs mening är det dock icke erforderligt, att rådhusrätten vid handläggning av nu ifrågavarande mål sammansättes av andra än de lagfarna ledamöterna, eftersom de tvister, som här avses, i allmänhet icke torde vara av den invecklade tekniska beskaffenhet, som vanligen utmärker patenträttegångarna.

En olägenhet med den nu föreslagna anordningen må anses vara, att parterna, var de än ha sina hemvist i landet, måste föra sin talan i Stockholm. Detta kan medföra extra besvär och kostnader, vilka särskilt för arbetstagarparten kunna kännas betungande. Förslaget torde emellertid i stort sett erbjuda sådana fördelar, att dessa mer än uppväga den olägenhet, som i ensaka fall må göra sig gällande i kostnadsavseende.

En annan lösning av forumfrågan vore att icke tillåta anlitande av de allmänna domstolarna utan inrätta en särskild skiljenämnd för avgörande av hithörande tvister. Detta alternativ föreslogs av Elliot i hans betänkande. Fördelen med en sådan nämnd framför domstol har man sagt skulle vara, att den förorsakade parterna mindre kostnader samt ledde till ett snabbare

förfarande. Det har i det sammanhanget även framhållits, att arbetstagaren såsom den ekonomiskt svagare parten skulle hysa betänkligheter mot att draga sin sak inför domstol med risk att åsamka sig dryga rättegångskostnader och att han därför icke skulle få sin rättssak prövad.

Kommittén kan för sin del icke tillstyrka en åtgärd, varigenom part mot sin vilja skulle betagas möjligheten att få sin sak prövad av domstol. För övrigt kan ifrågasättas, om överhuvud taget i här förekommande fall särskild hänsyn skall tagas till den omständigheten, att mången gång kostnaderna kunna avskräcka från att anlita domstol. Det är ju icke endast på detta speciella område, som risken för stora omkostnader kan avhålla den ekonomiskt svagare parten från rättegång. Samma olägenhet vidlåder hela rättegångsväsendet. I detta sammanhang må påpekas, att enligt bestämmelser i denna paragraf möjlighet lämnats part att utan kostnad för honom vända sig till en särskild nämnd och där erhålla utlåtande i sitt ärende. Genom anlåtande av detta förfarande torde i många fall rättegång kunna undvikas.

Under utredningen har framkommit, att det hos såväl arbetsgivare som arbetstagare — utan att någon egentlig tvist förelegat — ofta funnits behov av att från sakkunnigt håll erhålla någon vägledning i frågan om hur ersättning för överlåten rätt till uppfinning skall beräknas. För att fylla nämnda behov och även för att såvitt möjligt förebygga hithörande tvisters hänskjutande till domstol i större utsträckning har kommittén föreslagit en bestämmelse av innehåll, att, innan fråga om ersättning enligt 5 § hänskjutes till domstol, utlåtande skall, om arbetsgivaren eller arbetstagaren det begär, inhämtas från en särskild nämnd. Denna skulle bestå av en av Konungen för viss tid utsedd opartisk ordförande jämte ersättare för denne samt fyra av Konungen för samma tid förordnade ledamöter och ersättare för dem. Nämnden skulle alltså ha till uppgift att dels, visserligen utan rättskraft, medverka till slitande av tvister angående ersättning, dels tjäna som ett rådgivande organ i ersättningsfrågor. Nämndens beslut kan med hänsyn till dess ovan nämnda karaktär icke överklagas, men det står den part fritt, som ej åtnöjes med beslutet, att föra talan om ersättningen vid domstol.

Kostnaderna för nämndens verksamhet böra med hänsyn till dess allmännyttiga uppgifter bestridas av statsmedel. Närmare föreskrifter för nämndens verksamhet torde få meddelas av Kungl. Maj:t.

Vad kommittén här föreslagit utesluter ej, såsom förut framhållits, att genom överenskommelse mellan parterna uppkomna tvister kunna hänskjutas till avgörande av skiljemän enligt gällande lag.

Av intresse i detta sammanhang är, huruvida mål, som beröra frågor enligt denna lag, kunna handläggas under sådana former, att önskvärd sekretess kan bibehållas. Genom ett offentligt rättegångsförfarande kan dels erhållande av patent omöjliggöras, dels yrkeshemlighet blottas. Möjlighet att i sådana fall undvika offentlig handläggning vid domstol finns ej enligt nu gällande processlagstiftning annat än undantagsvis, jämför förordningen den 22 april 1881 om offentlighet vid underdomstolarna och 12 § lagen den 29 maj 1931 med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens. Den nya rättegångsbalken,

vilken antagits den 18 juli 1942 och träder i kraft den dag, som Konungen med riksdagen förordnar, lämnar visserligen ett utvidgat skydd i berörda avseende (5 kap. 1 §) men kan dock knappast anses för här ifrågavarande ändamål tillfyllest genom den där förekommande begränsningen till sådana fall, där risk för röjande av yrkeshemlighet är för handen. Kommittén har därför funnit det nödvändigt att i detta lagförslag införa en särskild bestämmelse om handläggning inom stängda dörrar.

Övergångsbestämmelserna.

Lagtext: Denna lag träder i kraft den men skall icke äga tillämpning å uppfinning, som tillkommit före nämnda dag.

Den föreslagna lagen bör skäligen icke äga tillämpning på uppfinning, som tillkommit före lagens ikraftträdande. Vad beträffar uppfinning, som gjorts efter ikraftträdandet, har kommittén ansett lagen böra tillämpas på en sådan uppfinning, oavsett om bestämmelser rörande rätten till uppfinningen finnas intagna i dessförinnan ingånget tjänsteavtal. I den mån tjänsteavtalen innehålla bestämmelser, som strida mot lagens tvingande föreskrifter, bli avtalen utan verkan. Till den del avtalen sakna bestämmelser rörande förhållanden, som regleras i lagen, får denna komplettera avtalen. Skulle sådana anställningsavtal, som ingåtts före lagens ikraftträdande, undantagas från dess tillämplighetsområde, vilket ur vissa synpunkter kunde anses rimligt, skulle lagen under avsevärd tid framåt allenast få en begränsad räckvidd, varjämte det otillfredsställande förhållandet skulle uppkomma, att arbetstagare inom samma företag skulle i förevarande hänseende bli olikställda.

Anmärkas må slutligen, att det vid lagens avfattande kan bli nödvändigt att taga hänsyn till att vid ikraftträdandet särskilda bestämmelser kunna gälla om uppfinningar av betydelse för rikets försvar.

Särskilt yttrande.

Herr *Dahlberg* anförde: En av orsakerna till igångsättande av den Elliotska utredningen liksom i följd därav även den här föreliggande var tillkomsten av ett antal stora forskningsinstitut i statlig eller halvstatlig regi. I statsrådsdirektiven till denna utredning anföres bl. a. att »svårigheter ofta möta att avgöra i vilka fall rätten till den anställdes uppfinning skall tillkomma denne eller när arbetsgivaren har ett rättsligt anspråk på att *helt* eller delvis tillgodonjuta resultatet av uppfinningen». Vidare anföres, »att i fråga om uppfinningar av betydelse för försvaret staten självfallet kan ha ett betydande intresse att erhålla *uteslutanderätt* till desamma». (Kursiveringarna gjorda av mig.)

Enligt det av kommitténs majoritet omfattade förslaget kan en arbetsgivare mot arbetstagarens vilja i ett avtalslöst fall aldrig tillerkännas större rätt än att han ej av arbetstagaren kan hindras att utnyttja uppfinningen i sin egen verksamhet. Arbetsgivaren kan sålunda inte under några förhållanden helt få tillgodonjuta sig resultatet och staten kan icke erhålla *uteslutanderätt* till en försvarsuppfinning. Och hur överväldigande ett forskningsinstituts samlade insats i tillkomsten av en uppfinning än är, kan det endast erhålla utövningslicens, som det i regel ej kan nyttiggöra, då den ej kan överlåtas. En enskild uppfinnare slutligen måste ställa sig betänksam vid anställandet av arbetskraft för slutexperimenterande och fullföljande av en av honom gjord uppfinning om medarbetaren kan anse sig ha rätt till resultat, som tillkommit vid arbete även efter direkt givna anvisningar.

I verkligheten är emellertid i ett stort antal fall förhållandena icke alls de, som ovan skisserats. Mycket ofta torde sålunda av anställningsförhållandena följa, att all rätt till uppfinningen övergått till arbetsgivaren, då ett tyst avtal härom måste anses föreligga. Uteslutes i här föreslagen lag vad jag i brist på lämpligare namn skulle vilja kalla *arbetsgivareuppfinningar*, nämligen uppfinningar inom arbetsgivarens verksamhetsområde och arbetstagarens tjänsteverksamhet, till vilka arbetsgivaren både uppställt problemen och lämnat de anvisningar, som lett till uppfinningarna, kan detta lätt medföra, att arbetstagaren tror sig ha en rätt, som han i verkligheten ej har, och att han därför på grund av denna brist i lagen förorsakar både sig själv och arbetsgivaren onödiga kostnader.

Arbetsgivareuppfinningar enligt ovan äro vanliga dels bland enskilda uppfinnare, dels vid forskningsinstitut. En uppfinnare har t. ex. löst ett visst problem men behöver anställa en eller flera personer för dess utexperimentering och fullföljande i olika riktningar. Härvid yppa sig ofta nya möjligheter till patentering. Den till grund för dessa patent liggande uppfinningen

torde i de flesta dylika fall få anses vara gjord på arbetsgivarens uppdrag. Arbets- eller uppdragsgivaren har allmänt ansetts vara uppfinnarens rättsinnehavare i avseende på dylika uppfinningar och äga den rätt till in- och utländska patent, som därav kan härledas. Denna uppfattning torde också vara allmänt gällande i utländsk rättspraxis. (Hasselrot: Patenträttsliga uppsatser 1914, jämför också Undén: Översikt över den svenska patenträtten 1915.)

För forskningsinstituterna är saken analog men av annan storleksordning. Här ställas stora materiella och andliga resurser till förfogande för lösande av problem efter ofta strängt uppdragna linjer. Många av de resultat, som i detta arbete uppnås, kunna patenteras. Mången gång är det så gott som omöjligt att direkt ange vem som egentligen är att betrakta som uppfinnare. Man har exempelvis funnit att kalcium vid inblandning i en legering vid ett visst procenttal ger en optimal effekt, som kan patenteras. Det är troligt att andra metaller, t. ex. magnesium, kan uppvisa liknande resultat, likaledes patenterbara. Ett antal personer givas då i uppdrag att efter fullkomligt parallella linjer var för sig undersöka en viss begränsad del av det sannolika området. Om en lösning finnes enligt de lämnade anvisningarna måste en av dem finna det sökta procenttalet, men det kan ej vara förenligt med rättskänslan att den som ställde problemet och lämnade anvisningarna till dess lösande mot den specielle problemlösarens bestridan ej skulle tillerkännas större rätt än, att han finge använda uppfinningen i sin egen verksamhet.

I fall som ovan angivits kan det ej anses rimligt, att en arbetstagare skall kunna beröva arbetsgivaren möjligheten att nyttiggöra uppfinningen utanför sin egen verksamhet och det skulle medföra stora frestelser till försök att sälja nyttjanderätten till konkurrerande arbetsgivare, som ej haft kostnader för experimentarbeten och som därför kunde förväntas betala mer. Även om i många dylika fall rättvisa skulle kunna vinnas och dom fällas genom tillämpning av allmänna avtalslagen eller av lagen mot illojal konkurrens, kan det likväl anses lämpligt med en kodifikation här i samband med att frågan om rätten till uppfinningar mellan arbetsgivare och arbetstagare i övrigt regleras.

Med denna motivering får jag sålunda föreslå följande ändrade lydelse:

§ 3.

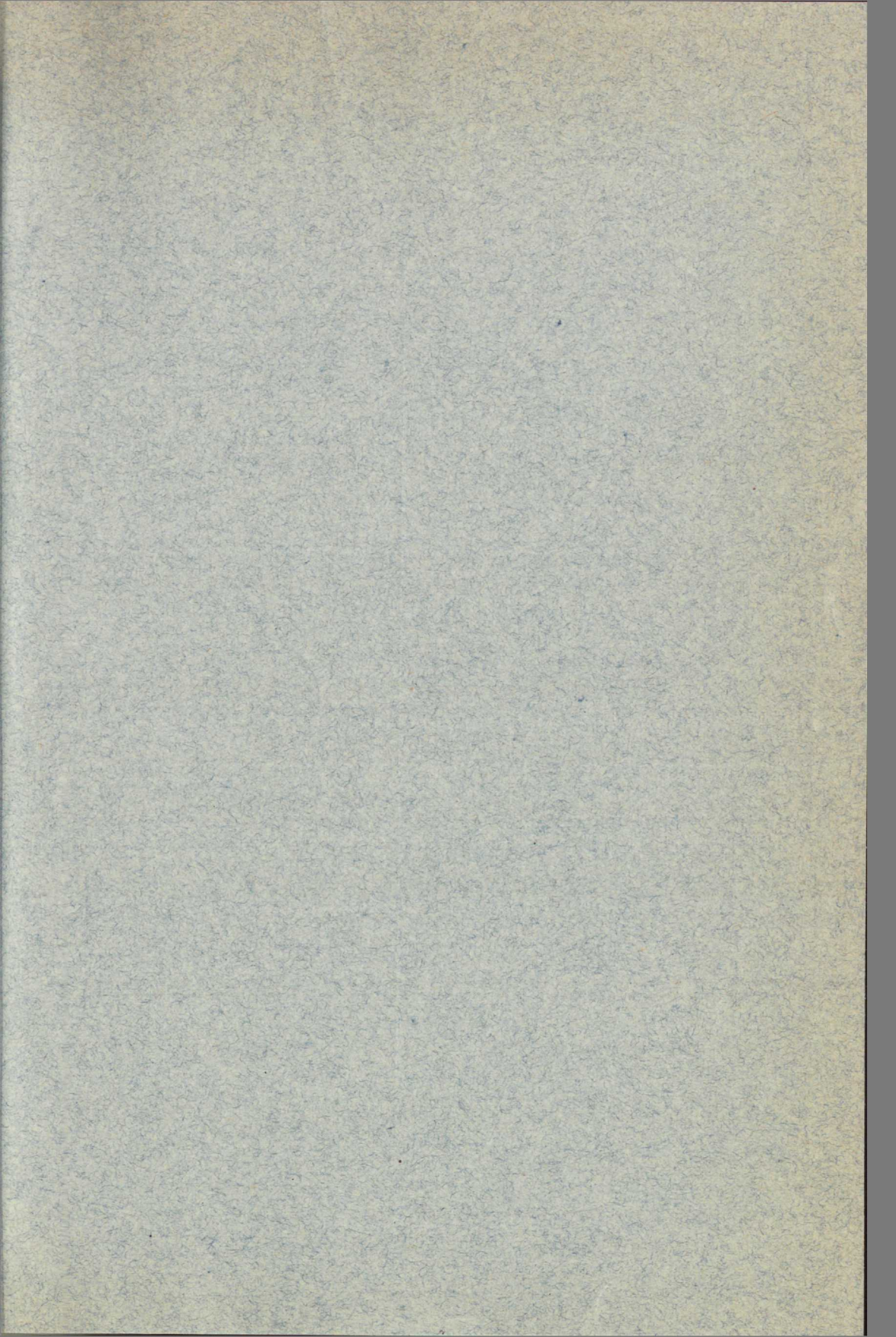
Arbetstagare, som under den tid tjänsteförhållandet består gör en uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, skall utan dröjsmål lämna arbetsgivaren underrättelse om densamma.

Faller uppfinningens utnyttjande inom arbetsgivarens verksamhetsområde men dess tillkomst utanför arbetstagarens tjänsteverksamhet äger arbetsgivaren företrädesrätt att genom överenskommelse inom sex månader från underrättelsen förvärva rätt till uppfinningen.

Faller uppfinningens utnyttjande inom arbetsgivarens verksamhetsområde och har den tillkommit genom självständigt arbete av arbetstagaren inom dennes tjänsteverksamhet äger arbetsgivaren genom meddelande till arbetstagaren inom sex månader från underrättelsen förvärva rätt att utan hinder

från arbetstagaren i sin verksamhet utöva uppfinningen inom och utom riket. Önskar arbetsgivaren förvärva större rätt till uppfinningen äger han företrädesrätt att genom överenskommelse inom samma tid förvärva dylik rätt.

Faller uppfinningens utnyttjande inom arbetsgivarens verksamhetsområde och har den tillkommit enligt av arbetsgivaren lämnade anvisningar i arbete på ett av arbetsgivaren uppställt problem äger denne genom meddelande till arbetstagaren inom sex månader från underrättelsen förvärva ensamrätt till uppfinningen.



Statens offentliga utredningar 1946

Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.)

Allmän lagstiftning. Rättsskipning. Fångvård.

Statsförfattning. Allmän statsförvaltning.
Betänkande med förslag till omorganisation av väg- och vattenbyggnadsstyrelsen m. m. [10]

Kommunalförvaltning.

Statens och kommunernas finansväsen.

Politi.

Nationalekonomi och socialpolitik.

Dödföddheten och tidigdödligheten i Sverige. Dess samband med nativitetens minskning och dess förhållande vid olika former av förlossningsvård samt dess social- medicinska och befolkningspolitiska betydelse. [2]
Betänkande om barnkostnadernas fördelning med förslag till allmänna barnbidrag m. m. [5] Bilagor [6].
Investeringsutredningens betänkande med utredning rörande personal- och materielresurser m. m. för genomförande av ett arbetsprogram enligt av utredningen tidigare framlagt förslag. [13]
Den familjevårdande socialpolitiken. [17]
Betänkande med förslag rörande den ekonomiska försvarsberedskapens framtida organisation. [19]

Hälso- och sjukvård.

Betänkande ang. den centrala organisationen av det civila medicinal- och veterinärväsendet. [20]

Allmänt näringsväsen.

Betänkande med utredning och förslag ang. rätten till arbetstagares uppfinningar. [21]

Fast egendom. Jordbruk med binärningar.

Betänkande ang. forsknings- och försöksverksamheten på jordbrukets område i Norrland. [16]
P M ang. utvecklingsplanering på jordbrukets område. [18]

Vattenväsen. Skogsbruk. Bergsbruk.

Betänkande med förslag till ändrade grunder för flottningsslågslagstiftningen m. m. [3]

Industri.

Handel och sjöfart.

Kommunikationsväsen.

Betänkande ang. rundradion i Sverige. Dess aktuella behov och riktlinjer för dess framtida verksamhet. [1]

Bank-, kredit- och penningväsen.

Försäkringsväsen.

Kyrkoväsen. Undervisningsväsen. Andlig odling i övrigt.

1941 års lärarlönesakkunniga. Betänkande med förslag till boställsordning för folkskolans lärare m. m. [8]
1945 års universitetsberedning. 1. Docentinstitutionen [9]
1940 års skolutredningens betänkanden och utredningar VI. Skolpliktstidens skolformer.
2. Folkskolan. A. Allmän del. [11] B. Förslag till undervisningsplaner. [15]
4. Realskolan. Praktiska linjer. [14]
Betänkande om tandläkarutbildningens ordnande m. m. Del 1. [12]

Försvarsväsen.

Betänkande med förslag ang. uniformspliktens omfattning för viss personal vid försvarsväsendet. [4]
Betänkande och förslag rörande åtgärder för att begränsa antalet kontraktsanställt manskap inom krigsmakten. [7]

Utrikes ärenden. Internationell rätt.