



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

S04
1964:49A

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1964:49

Justitiedepartementet



**RÄTTEN TILL ARBETSTAGARES
UPPFINNINGAR**

**FÖRSLAG AV
TILLKALLAD UTREDNINGSMAN**

Stockholm 1964

STATENS

OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1964

Kronologisk förteckning

1. Indexlån. Del I. Kihlström. 96 s. Fi.
2. Indexlån. Del II. Kihlström. 526 s. Fi.
3. Konsumtionsmönster på bostadsmarknaden. Esselte. 212 s. I.
4. Effektivare konsumentupplysning. Esselte. 111 s. H.
5. Bättre åldringsvård. Esselte. 121 s. S.
6. Alkoholreklamen. Norstedt & Söner. 278 s. Fi.
7. Statens skogar och skogsindustrier. Svenska Reproduktions AB. 144 s. Fi.
8. Kapitalutvecklingen i det svenska lantbruket. Esselte. 83 s. Jo.
9. Arbetstidsförkortningens verkningar. Esselte. 216 s. S.
10. Företagsintekning. Tiden-Barnängen Tryckerier AB. 149 s. Ju.
11. Älgrågan. Norstedt & Söner. 188 s. Jo.
12. Veterinärmedicinsk forskning och undervisning. Del II. Esselte. 302 s. Jo.
13. Religionsfrihet. AB Wilhelmssons Boktryckeri. XXVIII + 594 s. E.
14. Svensk namnbok 1964. AB E G Johanssons Boktryckeri, Karlshamn. 227 s. Ju.
15. Utlåtande av Juristkommissionen i Wennerströmaffären. Norstedt & Söner. 117 s. Ju.
16. Historisk översikt. Kyrkobegrepp. Almqvist & Wiksells Boktryckeri AB, Uppsala. 324 s. E.
17. Rapport av parlamentariska nämnden i Wennerströmaffären. Norstedt & Söner. 46 s. Ju.
18. Översättning av fördrag angående upprättandet av Europeiska atomenergigemenskapen (Euratom) och tillhörande dokument. Marcus. 187 s. H.
19. Kommunal skatteutjämning. Kihlström. 419 s. Fi.
20. Krigsmaktens förbandssjukvård. Esselte. 222 s. Fö.
21. Bilskrotning. Esselte. 75 s. K.
22. Förbud mot utförsel av kulturföremål. Kihlström. 67 s. E.
23. Kronhjortsreservat m. m. Berlingska Boktryckeriet, Lund. 109 s. Jo.
24. Behandlingsforskning vid ungdomsvårdsskolorna. Esselte. 279 s. S.
25. Nytt skattesystem. Esselte. 827 s. Fi.
26. Offentliga byggnader 3. Ekonomiskt byggande. Esselte. 103 s. K.
27. Lag om förvaltningsförfarandet. Esselte. 719 s. Ju.
28. Beräkning av pensionsreserv i pensionsstiftelse. Holmqvist skrivbyrå & kontorstryckeri. 39 s. Ju.
29. Koncernbidrag m. m. Esselte. 160 s. Fi.
30. Kristendomsundervisningen. Esselte. 182 s. E.
31. Skadestånd II. Esselte. 170 + 62 s. Ju.
32. Förtida tillträde, expropriationskostnad m. m. Marcus. 118 s. Ju.
33. Översättning av viktigare följdörfattningar till fördragen angående Europeiska ekonomiska gemenskapen och Europeiska kol- och stålgemenskapen. Marcus. 521 s. H.
34. Äktenskapsrätt I. Författningstext. Marcus. 96 s. Ju.
35. Äktenskapsrätt II. Motiv. Marcus. 597 s. Ju.
36. Ökat stöd till barnfamiljer. Esselte. 148 s. S.
37. Lantbrukets strukturutveckling. Esselte. 251 s. Jo.
38. Sammanställning av remissyttranden över författningsutredningens förslag till ny författning. Del 3. Kap. 6 i förslaget till regeringsform. Marcus. 98 s. Ju.
39. Rapport och arbetsmaterial från arbetsgruppen för det kommunala sambandet juni 1964. Marcus. 179 s. Ju.
40. Mentalsjukvårdslag. Esselte. 418 s. S.
41. Bostadsstöd för pensionärer. Hæggström. 105 s. I.
42. Kommunal markpolitik. Esselte. 117 s. I.
43. Social omvårdnad av handikappade. Esselte. 208 + 16 s. ill. S.
44. Skolans försörjning med lärare II. Esselte. 296 s. E.
45. Sjuksköterskeutbildningen I. Grundutbildning. 208 + 16 s. ill. S.
46. Sjuksköterskeutbildningen II. Vissa grundläggande undersökningar. Utkommer senare.
47. Friluftslivet i Sverige. Del I. Utgångsläge och utvecklingstenjenser. Svenska Reproduktions AB. 218 s. K.
48. Farmaceutisk utbildning och forskning. Esselte. 256 s. E.
49. Rätten till arbetstagares uppfinningar. Norstedt & Söner. 78 s. Ju.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1964:49

Justitiedepartementet



RÄTTEN TILL ARBETSTAGARES
UPPFINNINGAR

FÖRSLAG AV
TILLKALLAD UTREDNINGSMAN

KUNGL. BOKTRYCKERIET P. A. NORSTEDT & SÖNER
STOCKHOLM 1964

Innehåll

Skrivelse till statsrådet och chefen för Kungl. Justitiedepartementet	5
Förslag till lag om rätten till arbetstagares uppfinningar	7
Gällande svensk rätt m. m.	11
Utländsk rätt	15
Framställningar om lagändring	17
Direktiv för utredningen	26
Allmän motivering	27
Speciell motivering	37
Bilagor innefattande de norska, finska och danska lagförslagen	42
Särskilt yttrande av civilingenjören Romanus	54
Särskilt yttrande av herrar Angert, Geijer och Grundin	72

Till

Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Justitiedepartementet

Den 24 oktober 1958 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för justitiedepartementet att tillkalla en utredningsman jämte sekreterare för att verkställa en översyn av lagen den 18 juni 1949 om rätten till arbetstagares uppfinningar samt att i mån av behov utse experter att biträda utredningsmannen. Med stöd av detta bemyndigande tillkallade departementschefen den 28 oktober 1958 justitierådet Sven Edling. Att såsom experter biträda utredningsmannen förordnades samtidigt civilingenjören S. E. Angert, numera ledamoten av riksdagens första kammare juris doktor L. Geijer, byrådirektören I. Grundin, teknologie doktor Ch. Jacobæus, krigsrådet C. Nilsson, advokaten W. Pehrsson och civilingenjören H. Romanus. Till sekreterare utsågs den 14 april 1959 dåvarande hovrättsassessorn E. Mogård. Sedan Mogård den 1 maj 1961 utträtt ur statstjänst och övergått till annan verksamhet, har han endast i mindre utsträckning deltagit i utredningsarbetet.

Utredningen har bedrivits i samarbete med en delegerad från Danmark samt med kommittéer, som tillkallats i Finland och Norge. Den *norska kommittén* tillsattes den 18 september 1959 med uppdrag att för Norges vidkommande — där lagstiftning i ämnet helt saknades — utreda frågan om rätten till arbetstagares uppfinningar och till medlemmar i kommittén utsågos ekspedisjonssjef Egil M. Hammel (Industridepartementet), ordförande, direktör Erik Lie och overingeniör Einrald Uri (representanter för Norges Industriforbund), sivilingeniör cand. jur. Toralf Hernes (representant för Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Forskningsråd och Forsvarets Forskningsinstitut), overrettssakförer Erik Nore (representant för Den Norske Ingeniörforening), avdelingsingeniör Hans Foyn (representant för Norges Ingeniör- og Teknikerorganisasjon), forretningsfører Fritz W. Hanestad och høyesterettsadvokat, senere sorenskriver Arne Kr. Meedby (representanter för Landsorganisasjonen i Norge) samt byråsjef Arne G. Modal

(Styret for det industrielle rettsvern). I *Finland* behandlades lagstiftningsfrågan till en början av den finska kommittén för nordiska patent men den 28 september 1961 tillsattes en särskild kommitté med uppdrag att revidera de i den finska patentlagen intagna bestämmelserna om rätten till arbetstagares uppfinningar och till medlemmar utsågos professorn juris doktor B. Godenhielm, ordförande, samt generalsekreteraren Lauri Hypönen, teknologie doktorn Eino Ilmonen, diplomingenjören Arne Kolster, överingenjören Reino Koristo, diplomingenjören Eelis Makkonen och överdirektören Pekka Rekola. *Dansk delegerad* har varit kontorssjef E. Tuxen, som erhållit i uppdrag att framlägga förslag till de ändringar i den danska lagen om arbetstagares uppfinningar som syntes påkallade.

Under det nordiska samarbetet har i allt väsentligt enighet vunnits rörande lagstiftningens innehåll.

Utredningsmannen får härmed överlämna sitt betänkande med förslag till lag om rätten till arbetstagares uppfinningar. Härvid fogas särskilda yttranden av dels Romanus, dels Angert, Geijer och Grundin.

Den norska kommittén har avlämnat sitt förslag i januari 1964. Dess lagförslag fogas till förevarande betänkande (Bil. A). Den finska kommittén har ännu ej slutfört sitt arbete men ett inom kommittén upprättat preliminärt lagförslag bifogas (Bil. B). Även den danske delegerade har avgivit ett preliminärt förslag till ändringar i den danska lagen, vilket jämte den nuvarande lagen fogas som bilaga till betänkandet (Bil. C och Bil. D).

Stockholm den 1 juni 1964.

Sven Edling

Einar Mogård

Förslag till

Lag om rätten till arbetstagares uppfinningar.

1 §.

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

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

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

2 §.

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

3 §.

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

4 §.

Har en uppfinning tillkommit såsom resultat av arbetstagarens verksamhet för att fullgöra honom åvilande arbetsuppgifter eller väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter i arbetsgivarens rörelse, äger arbetsgivaren, om uppfinningens utnyttjande faller inom hans verksamhetsområde, helt eller delvis inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å uppfinningen. Utgör uppfinningen resultat av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift, äger arbetsgivaren sådan rätt, även om uppfinningens utnyttjande faller utom hans verksamhetsområde.

Är fråga om uppfinning vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som tillkommit i annat samband med anställningen än i första stycket sägs, äger arbetsgivaren förvärva rätt att utan hinder

från arbetstagaren utöva uppfinningen i sin verksamhet. Önskar arbetsgivaren i fråga om sådan uppfinning förvärva en mera omfattande rätt än nu sagts, har han företräde framför annan att överenskomma med arbetstagaren därom.

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

5 §.

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

6 §.

Vill arbetsgivare enligt 4 § första stycket eller andra stycket första punkten förvärva rätt till en uppfinning, skall det ske genom skriftligt meddelande till arbetstagaren senast inom fyra månader från det arbetsgivaren enligt 5 § mottog underrättelse om uppfinningen. Arbetsgivaren äger ej heller under längre tid än nu sagts sådan företrädesrätt som avses i 4 §.

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

7 §.

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

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

8 §.

Sökes inom sex månader efter det arbetstagare slutat anställning som avses i denna lag patent å uppfinning, som gjorts av honom och vars utnytt-

jande faller inom den förutvarande arbetsgivarens verksamhetsområde, och äger uppfinningen samband med anställningen, skall så anses som om uppfinningen gjorts under anställningen. Utgör uppfinningen resultat av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift, vare lag samma, även om uppfinningens utnyttjande faller utom arbetsgivarens verksamhetsområde. Vad ovan stadgats skall dock icke gälla om uppfinnaren förmår göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter det anställningen upphörde.

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

9 §.

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.

10 §.

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

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

11 §.

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

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

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

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

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

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

Har uppfinningen tillkommit innan nya lagen trätt i kraft, skall äldre lag fortfarande äga tillämpning. Med avseende å den som inom sex månader efter nya lagens ikraftträdande slutar anställning som avses i lagen skall, ändå att uppfinningen tillkommit efter nya lagens ikraftträdande, icke vad i 8 § nya lagen utan vad i 7 § lagen den 18 juni 1949 sägs äga tillämpning.

GÄLLANDE SVENSK RÄTT M. M.

Före tillkomsten av lagen den 18 juni 1949 om rätten till arbetstagares uppfinningar funnos i vårt land icke några särskilda bestämmelser, som reglerade frågan vem rätten till en uppfinning skulle tillkomma, när uppfinningen gjorts av en person i annans tjänst och uppfinningen stod i samband med anställningen. Då gällande svensk rätt torde emellertid ha inneburit, att en arbetsgivare icke hade någon rätt till en arbetstagares uppfinning, såvida ej sådan rätt uttryckligen överenskommits eller finge anses följa av anställningsförhållandet eller av övriga omständigheter i samband med anställningen.

Genom 1949 års lag har en rättslig reglering på området genomförts. I lagen angives sålunda, under vilka omständigheter och i vilken utsträckning arbetsgivaren äger rätt till den anställdes uppfinningar, samt givas regler om den anställdes rätt till ersättning för vad han avstår. Till dessa lagens centrala bestämmelser ansluta sig regler om skyldighet för arbetstagaren att underrätta arbetsgivaren om gjorda uppfinningar, om den tidsfrist inom vilken den senare skall meddela arbetstagaren om och i vad mån han önskar förvärva rätt till uppfinningen med flera bestämmelser. Det är emellertid att märka, att den reglering lagen innehåller rörande hithörande frågor med vissa undantag icke är tvingande, utan i princip gäller endast om annat ej kan anses överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

I lagens 1 § angives dess tillämpningsområde. Lagen avser uppfinningar som äro patenterbara här i riket. Bestämmelserna gälla arbetstagare i såväl allmän som enskild tjänst. Undantag göres emellertid för lärare vid universitet, högskolor eller andra inrättningar som tillhöra undervisningsväsendet, vilka icke i denna egenskap skola anses som arbetstagare, dock att lagen äger tillämpning å sådana lärare vid krigsmaktens skolor och undervisningsanstalter som äro officerare eller underofficerare på aktiv stat. Ej heller skola anställnings- eller beställningshavare i krigsmaktens reserver eller på övergångs-, disponibilitets- eller reservstat vid krigsmakten eller värnpliktiga i denna egenskap anses såsom arbetstagare.

I 2 § fastslås principen, att arbetstagare har samma rätt till sina uppfinningar som andra uppfinnare, om ej annat följer av vad i lagen sägs. Vad sålunda och — med vissa undantag — i övrigt i lagen stadgas skall dock enligt vad i paragrafen utsäges lända till efterrättelse endast såvitt ej annat är uttryckligen överenskommit eller må anses framgå av anställningsförhållandet eller av eljest föreliggande omständigheter.

3 § reglerar den centrala frågan om och i vad mån arbetsgivare skall äga rätt till uppfinning som hos honom anställd arbetstagare gör under anställningstiden. Som allmän förutsättning för att arbetsgivaren skall äga sådan rätt gäller, att uppfinningens utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Uppfinningar av detta slag indelas i tre kategorier med olika rättsställning för arbetsgivaren; gränsdragningen har gjorts beroende av om samband föreligger mellan uppfinningen och anställningen och huru starkt detta är. I paragrafens första stycke stadgas sålunda att, om forsknings- eller uppfinnarverksamhet utgör arbetstagares huvudsakliga arbetsuppgift och en uppfinning tillkommit väsentligen såsom resultat av denna verksamhet, eller om en uppfinning eljest innefattar lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift, arbetsgivaren äger helt eller delvis inträda såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å uppfinningen. — I andra stycket behandlas uppfinning, som tillkommit i annat samband med anställningen än i första stycket sägs. Arbetsgivaren äger i fråga om sådan uppfinning enligt andra stycket första punkten förvärva rätt att utan hinder från arbetstagaren utöva uppfinningen i sin verksamhet; önskar arbetsgivaren förvärva en mera omfattande rätt, har han jämlikt andra stycket andra punkten företräd framför annan att överenskomma med arbetstagaren därom. — Enligt tredje stycket äger arbetsgivaren beträffande uppfinning, som tillkommit utan samband med anställningen, företräd framför annan att genom överenskommelse med arbetstagaren förvärva önskad rätt till uppfinningen.

I 4 § stadgas skyldighet för arbetstagare att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om gjord uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde.

Vill arbetsgivare enligt 3 § första stycket eller andra stycket första punkten förvärva rätt till en uppfinning, skall det jämlikt 5 § ske genom meddelande till arbetstagaren senast inom fyra månader från det arbetsgivaren mottog underrättelse om uppfinningen. Förut omförmäld företrädesrätt gäller likaledes endast under denna tid. Innan tidsfristen gått till ända eller arbetsgivaren dessförinnan förklarat sig icke önska förvärva någon rätt till uppfinningen, äger arbetstagaren ej utan arbetsgivarens samtycke förfoga över uppfinningen eller yppa något angående densamma under sådana omständigheter att dess offentliggörande eller utnyttjande för annans räkning kan befaras. Arbetstagaren må dock, sedan underrättelse skett enligt 4 §, söka patent å uppfinningen här i riket; och åligger det honom i sådant fall att underrätta arbetsgivaren om ansökningen inom en vecka från det den ingavs till patentmyndigheten.

I 6 § stadgas, att arbetstagaren är berättigad till skälig ersättning, därest arbetsgivaren, enligt lagen eller eljest, helt eller delvis inträder som arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å en av denne gjord uppfinning. Denna regel är såtillvida av tvingande natur att den gäller ändå att annat må

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

I 7 § ges en presumtionsregel till arbetsgivarens förmån för det fall att arbetstagaren kort efter det han slutat anställningen söker patent på en av honom gjord uppfinning. Paragrafen stadgar i detta hänseende, att om inom sex månader efter det arbetstagare slutat anställning som avses i lagen patent sökes å uppfinning, som gjorts av honom och vars utnyttjande faller inom den förutvarande arbetsgivarens verksamhetsområde, och uppfinningen äger samband med sådan forsknings- eller uppfinnarverksamhet som var uppfinnarens huvudsakliga uppgift i anställningen, eller uppfinningen eljest innefattar lösningen av en honom däri förelagd, närmare angiven uppgift, skall så anses som om uppfinningen gjorts under anställningen. Vad nu sagts skall dock icke gälla om uppfinnaren förmår göra sannolikt att uppfinningen tillkommit efter det anställningen upphörde. Vidare stadgar paragrafen, att överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, innefattande inskränkning i den senares rätt att förfoga över uppfinning som göres mer än ett år efter det anställningen upphört, skall vara utan verkan.

I 9 § upptages en tvingande regel av innehåll, att om tillämpning av villkor, som upptagits i avtal rörande rätten till arbetstagares uppfinning, är uppenbarligen stridande mot god sed eller eljest otillbörlig, villkoret må jämkas eller lämnas utan avseende.

Enligt 10 § äger i fråga, som avser tillämpningen av lagen, arbetsgivaren eller arbetstagaren och, därest tvisten härom hänskjutes till domstol, jämväl denna inhämta utlåtande från en särskild nämnd. Denna skall bestå av ordförande och sex ledamöter. Ordföranden och två ledamöter förordnas av Konungen för viss tid bland personer som icke kunna anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordföranden och en av ledamöterna, vilken förordnas att vara vice ordförande, skola vara lagkunniga och i domarvärv erfarna. Den andre ledamoten skall äga särskild insikt och erfarenhet i patenträttsliga och därmed förbundna frågor. Övriga ledamöter, vilka skola vara i arbetsförhållanden erfarna och kunniga, förordnas av Konungen för två år i sänder, två såsom representeranter för arbetsgivarsidan och två för arbetstagsidan. För varje ledamot i nämnden förordnar Konungen en ersättare som uppfyller de för ledamoten stadgade behörighetsvillkoren.

Beträffande förarbetena till lagen må hänvisas till det betänkande som avgavs av 1945 års kommitté för utredning av rätten till anställdas uppfinningar (SOU 1946: 21) samt propositionen i ämnet den 4 mars 1949 (nr 101).

Såsom förut nämnts är lagen i huvudsak av dispositiv natur. Den möjlighet som således föreligger att avtalsmässigt reglera frågor rörande rätten till arbetstagares uppfinningar har utnyttjats inom stora delar av det enskilda näringslivet. Särskilt inom större industriföretag brukar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande rätten till uppfinningar regleras genom att i anställningskontrakt och tjänstereglementen bestämmelser intagas angående uppfinnarrätten. Dessa bestämmelser kunna självfallet ha olika innehåll, men de torde numera i stor utsträckning ansluta sig till de överenskommelser i ämnet som träffats mellan svenska arbetsgivareföreningen och svenska industritjänstemannaförbundet. Enligt dessa överenskommelser, av vilka den senaste är dagtecknad den 26 februari 1958, åtaga sig nämnda organisationer att verka för att frågan om rätten till anställdas uppfinningar i kollektivavtal, tjänstereglementen och enskilda anställningskontrakt erhåller viss reglering. Denna innebär enligt den senaste överenskommelsen i huvudsak följande.

Uppfinning, som faller inom ramen av tjänstemannens tjänst eller särskilda uppdrag, skall enligt 1 a) vara arbetsgivarens egendom. Uppfinning, som icke är av detta slag men vars utnyttjande eljest faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, skall jämlikt 1 b) hembjudas arbetsgivaren till inlösen. Arbetsgivaren avgör 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 åtta månader, räknat från den dag uppfinningen blivit arbetsgivaren hembjuden, meddelat tjänstemannen, huruvida och i vilken utsträckning lösningsrätten kommer att utövas, äger denne disponera över uppfinningen efter gottfinnande. Över övriga uppfinningar än nu nämnts äger tjänstemannen enligt 1 c) fritt disponera.

Jämlikt 2) i överenskommelsen är tjänstemannen i fall, som angivas under 1 a) och 1 b), berättigad till skälig ersättning för uppfinningen. Vid ersättnings bestämmande skall särskild hänsyn tagas till uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen, som arbetsgivaren övertagit, ävensom till den betydelse, som anställningen kan ha haft för uppfinningens tillkomst. Om värdet av under 1 a) angiven uppfinning icke överstiger vad som med hänsyn till tjänstemannens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas, har tjänstemannen endast rätt till skälig gottgörelse för de kostnader, han kan ha fått vidkännas för uppfinningen.

Enligt 3) gäller, att tjänsteman, som anser sig ha gjort en patenterbar uppfinning, är skyldig att anmäla uppfinningen, om den är hänförlig

till 1 a) eller 1 b), och har rätt att anmäla den, om den är hänförlig till 1 c). Sådan anmälan till arbetsgivaren skall göras ofördröjligen och vara skriftlig. Arbetsgivaren skall inom fyra månader från det anmälan gjordes lämna tjänstemannen skriftligt besked om till vilken kategori uppfinningen enligt hans uppfattning skall hänföras.

Under 4) i överenskommelsen stadgas, att om en tjänsteman inom sex månader efter slutad anställning söker patent på en uppfinning, som ligger inom ramen av hans tidigare tjänst eller särskilda uppdrag, uppfinningen skall anses ha gjorts under anställningen. Vad nu sagts skall dock icke gälla, om tjänstemannen förmår göra sannolikt, att uppfinningen tillkommit efter det anställningen upphörde.

Överenskommelsen innehåller slutligen, att tvister, som ej kunna lösas förhandlingsvägen, på begäran av arbetsgivaren eller tjänstemannen skola hänskjutas till en särskilt inrättad skiljenämnd, kallad industriens uppfinnarnämnd, för vars verksamhet i tillämpliga delar skall gälla lagen om skiljemän.¹

UTLÄNDSK RÄTT

I ett flertal länder har frågan om rätten till anställdas uppfinningar reglerats i lag. I 1946 års betänkande (s. 32—39) finnes en redogörelse för utländsk lagstiftning, vilken redogörelse dock numera torde i vissa delar vara föråldrad. Här skall i korthet redogöras för den nu gällande utländska lagstiftning, som främst är av intresse för den pågående utredningen.²

I *Danmark* gäller en lag av år 1955 om arbetstagares uppfinningar. Denna lag, för vilken den svenska lagen torde tjäna som förebild, har i stora delar samma sakliga innehåll som denna men giver dock på vissa punkter en avvikande reglering. I detta avseende är främst att märka, att den danska lagen i betydligt större utsträckning än den svenska tillerkänner arbetsgivaren rätt att övertaga en anställds uppfinning i dess helhet. Sålunda gäller, att om en arbetstagare gjort en uppfinning, som han måste anses ha nått till genom sin tjänst, arbetsgivaren är, såframt utnyttjandet av uppfinningen faller innanför hans verksamhetsområde, berättigad kräva att rätten till uppfinningen för ett eller flera länder överföres på honom. Sam-

¹ Under betänkandets tryckning har en ändring i rättsläget inträtt. Enligt överenskommelse den 7 maj 1964 mellan svenska arbetsgivareföreningen och svenska industritjänstemannaförbundet har den tidigare överenskommelsen om rätten till uppfinningar upphört att gälla. I förhandlingsprotokoll den 8 maj 1964 har emellertid i anslutning till denna överenskommelse antecknats, att parterna voro ense om att gemensamt verka för att frågan om rätten till tjänstemans uppfinningar skall bedömas enligt tidigare gällande överenskommelse och att tvister därom i sista hand skola kunna prövas av industriens uppfinnarnämnd till dess förhandlingar avslutats mot bakgrunden av en ny lagstiftning om rätten till arbetstagares uppfinningar.

² En utförlig redogörelse för lagstiftningen i Europa har utarbetats av byrådirektören Fredrik Neumeyer och år 1962 framlagts för en särskild kommitté i den amerikanska senaten. Redogörelsen ingår i det officiella trycket under beteckningen »The law of employed inventors in Europe. Study of the subcommittee on patents, trademarks and copyrights of the committee on the judiciary (87 th Congress 2 d Session).

ma rätt har arbetsgivaren, även om utnyttjandet av uppfinningen icke faller innanför hans verksamhetsområde, därest arbetstagarens uppfinning angår en honom av företaget ställd, närmare angiven uppgift. Till andra uppfinningar har arbetsgivaren däremot ingen rätt. Vidare må framhållas, att ersättningsreglerna — som i stort sett ha samma sakliga innehåll som de svenska — innehålla en särbestämmelse angående jämkning utav en genom dom eller avtal bestämd ersättning. Enligt denna bestämmelse, som ej kan sättas åt sidan genom avtal, gäller, att ersättningen på begäran av endera parten kan jämkas, när de förhållanden som varit bestämmande ha väsentligt ändrat sig eller andra särskilda omständigheter tala därför. Arbetstagaren skall dock ej på grund av bestämmelsen vara skyldig att återbetala något av vad han redan uppburit i ersättning.

I den *finska* patentlagen av den 7 maj 1943 ingå vissa bestämmelser om rätt till anställdas uppfinningar. Enligt lagen gäller, att rätten till uppfinning, som gjorts av person i annans arbete eller tjänst, tillhör arbetsgivaren, om detta överenskommit eller måste anses vara förutsatt mellan parterna. Är ej sådant fall för handen, tillkommer uppfinningen visserligen den anställde, men denne är skyldig att hembjuda arbetsgivaren uppfinningen, om denna kan utövas i sådan rörelse eller inrättning, i vars arbete eller tjänst arbetstagaren gjort uppfinningen. Sådan uppfinning kan arbetsgivaren förvärva genom att två månader från det hembudet gjorts underrätta arbetstagaren om att han övertar uppfinningen. För den rätt till uppfinning, som enligt dessa bestämmelser tillhör arbetsgivaren eller övergår å denne, är han — oavsett vad som är avtalat mellan parterna — skyldig att till arbetstagaren utgiva skäligen ersättning. Härvid skall hänsyn tagas till samtliga å saken verkande omständigheter. Ifall uppfinnarverksamhet måste anses ha ingått i arbetstagarens tjänsteåligganden och dennes lön bestämts med hänsyn härtill, utgår ytterligare ersättning endast, därest uppfinningens betydelse finnes väsentligen överstiga vad vid avtalets slutande hade kunnat förutsättas.

Beträffande den närmare innebörden av den finska lagstiftningen må hänvisas till två artiklar i tidskriften *Nordiskt immateriellt rättsskydd*, den ena av presidenten Y. J. Hakulinen år 1943 s. 13 o. f. samt den andra av professorn B. Godenhielm år 1949 s. 194 o. f.

Det må anmärkas, att de finska lagreglerna i huvudsak överensstämmer med ett förslag till lagstiftning i ämnet, varom finska och svenska delegerade rörande en enhetlig patentlagstiftning år 1941 preliminärt enades (se SOU 1946: 21 s. 24 o. f.).

I *Västtyskland* gäller lagen den 25 april 1957 rörande arbetstagaruppfinningar. Lagen, som tillkommit efter omfattande förarbeten, innefattar en synnerligen ingående och detaljerad reglering av förevarande rättsområde. I lagen skiljes mellan tjänsteuppfinningar och fria uppfinningar. Tjänsteuppfinningar äro under anställningstiden gjorda uppfinningar, vilka antingen ha framkommit genom den arbetstagaren ålagda verksamheten i företaget eller den offentliga förvaltningen eller ock väsentligen äro grundade på er-

farenheter eller arbeten inom företaget eller den offentliga förvaltningen. Övriga uppfinningar äro fria uppfinningar. En tjänsteuppfinning skall omedelbart anmälas för arbetsgivaren och denne äger att helt eller delvis övertaga uppfinningen. Önskar arbetsgivaren övertaga endast nyttjanderätten till uppfinningen, äger arbetstagaren, därest nyttjanderätten skulle för arbetstagaren oskäligt försvåra uppfinningens utnyttjande i övrigt, påfordra att arbetsgivaren antingen övertager hela rätten till uppfinningen eller ställer den till arbetstagarens fria förfogande. Övertager arbetsgivaren helt eller delvis rätten till uppfinningen, är arbetstagaren berättigad till skälig ersättning för vad han avstått. Vid ersättningens beräkning skall särskild hänsyn tagas till uppfinningens ekonomiska användbarhet, arbetstagarens arbetsuppgifter och ställning i företaget samt företagets andel i uppfinningens tillkomst. Till ledning för ersättningens bestämmande ha av arbetsministeriet utfärdats detaljerade anvisningar; de nu gällande riktlinjerna äro av den 20 juli 1959. (Riktlinjerna äro översatta till svenska språket i april 1961 genom försorg av LO och TCO). Ersättning kan, sedan den blivit bestämd, jämkas, om de omständigheter som varit bestämmande för ersättnings fastställande, väsentligen ändrat sig. — Vad angår de fria uppfinningarna föreligger även beträffande dessa skyldighet för arbetstagaren att anmäla dem för arbetsgivaren. Arbetstagaren har vidare skyldighet, att innan han under anställningstiden utnyttjar en fri uppfinning, erbjuda arbetsgivaren att på skäliga villkor förvärva nyttjanderätt till uppfinningen, såframt denna faller under företagets arbetsområde.

FRAMSTÄLLNINGAR OM LAGÄNDRING

Under senare år har från olika håll gjorts gällande, att lagen den 18 juni 1949 om rätten till arbetstagarers uppfinningar icke i alla avseenden fått en lämplig utformning. Med anledning härav ha framställningar gjorts till Kungl. Maj:t om en översyn av lagstiftningen. Framställningar i sådant syfte ha inkommit från telestyrelsen, försvarets civilförvaltning och tjänstemännens centralorganisation. Därjämte har, sedan utredningsmannen tillkallats, till Kungl. Maj:t inkommit en framställning från rådmannen H. Hector med hemställan om viss ändring i lagen.

Telestyrelsen har i sin framställning, som är dagtecknad den 4 mars 1958, gjort gällande, att lagen icke i tillräcklig utsträckning tillgodosåge statens intresse att få förvärva rätten till uppfinningar från arbetstagare i statstjänst. Detta intresse borde beaktas genom en lagändring, som utsträckte den i 3 § första stycket stadgade förvärvsrätten att omfatta åtminstone även de i paragrafens andra stycke avsedda uppfinningarna.

Till stöd för sin hemställan har telestyrelsen inledningsvis anfört, att sedan 1949 års lag trätt i kraft den 1 januari 1950, vid televerket utbildats en

praxis, enligt vilken telestyrelsen förvärvade uppfinnarrätt av televerkets anställda med stöd av 3 och 5 §§ i denna lag. Rättsförvärvet innefattade därvid alltid rätt för televerket att utöva anställds uppfinning i sin direkta verksamhet. Fram till år 1956 omfattade styrelsens uppfinnarrättsförvärv — på enstaka undantag när — uteslutande förvärv av dylik utövningsrätt. Från och med år 1956 hade styrelsen haft att — med hänsyn till samarbetsöverenskommelser, som träffats med andra företag — i vissa fall dessutom förvärva rätt att utöva sådan uppfinning även för dessa andra företag. Förvärvet gjordes därvid med stöd av det stadgande i 3 § första stycket, vilket hänförde sig till anställda, vilkas huvudsakliga arbetsuppgift utgjordes av forsknings- eller uppfinnarverksamhet. Styrelsens möjlighet att utan de anställdas medverkan förvärva större rätt till deras uppfinningar än licens att utöva dem i televerkets verksamhet vore praktiskt taget begränsad till nyssnämnda lagstadgande. Vid sin hithörande tillämpning av 1949 års lag hade styrelsen mött sådana svårigheter, som väl kunde undanröjas av en enskild arbetsgivare, men däremot icke av en statlig, som icke hade samma möjligheter att genom avtal med de anställda förvärva rätt till deras uppfinningar i vidare mån än lagen medgäve. Svårigheterna vore av så allvarlig natur att de äventyrade styrelsens möjlighet att fullgöra sina instruktionsenliga uppgifter.

Till närmare utveckling av sina skäl för en lagändring har telestyrelsen anfört i huvudsak följande.

Att den ifrågavarande lagstiftningen är av största betydelse för televerket är naturligt. Televerket har som bekant även karaktären av ett storindustriellt företag därigenom att det driver en egen verkstadsrörelse. Hur stor denna rörelse för närvarande är belyses av att värdet av dess årstillverkning uppgår till omkring 70 miljoner kronor, varför rörelsen i vad storleken angår är den andra i ordningen av landets telefonindustrier. Rörelsens tillverkning är i väsentlig grad baserad på de i många fall patenterbara resultaten av verkets egen, i betydande omfattning bedrivna forsknings- och utvecklingsverksamhet, av vars framkomna och utnyttjade uppfinningar långt ifrån alla synas vara uppfinningar som avses i 3 § första stycket.

För televerkets del är situationen för närvarande i korthet denna. Genom 1 § i sin av Kungl. Maj:t fastställda instruktion (SFS 641/1953) är telestyrelsen ålagd bland annat att »i övrigt själv vidtaga eller hos Kungl. Maj:t föreslå de åtgärder, som finnas erforderliga för televerkets tidsenliga beskaffenhet och utveckling». Den intensiva utveckling som pågår och under en nära framtid förväntas inom telekommunikationstekniken tack vare de mycket stora framstegen i forsknings- och utvecklingsverksamheten inom och utom landet måste — i enlighet med styrelseinstruktionens krav i denna del — tillämpas och tillgodogöras även vid televerkets anläggningar. Då förutsättning härför visat sig vara att televerket samarbetar med ledande in- och utländska företag i forsknings- och utvecklingsverksamheten på det ifrågavarande området innebär detta bland annat att en ömsesidig utväxling av viss uppfinningsrätt måste äga rum mellan televerket och dessa företag. De två avtal styrelsen hittills slutit på detta område — med Telefonaktiebolaget L M Ericsson och med Western Electric Company i USA såsom företrädare för Bell-koncernen, vilken på telekommunikationsområdet bedriver forsk-

nings- och utvecklingsverksamhet i större omfattning än något annat företag överhuvud — kräver för sitt fortbestånd att de uppfinningar som på området göres av en viss grupp av anställda inom det ena avtalande företaget får utövas av även det andra företaget. Detta har medfört att för televerket uppkommit det förutnämnda behovet av större förvärrätt till anställdas uppfinningar än tidigare varit fallet.

Osäkerhet om den rätta tolkningen av 1949 års lag när det gäller frågan huruvida en arbetstagares huvudsakliga arbetsuppgift utgöres av forsknings- eller uppfinnarverksamhet enligt 3 § första stycket i nämnda lag föranledde styrelsen att år 1956 hos vissa anställda hemställa om en frivillig förbindelse, genom vilken styrelsen skulle tillförsäkras rätt att — utöver utövningsrätten i televerkets verksamhet — övertaga den för rättsupplåtelsen till televerkets avtalspartners erforderliga delen av rätten till av dem framdeles gjorda uppfinningar inom avtalens ram. Styrelsens avsikt var att förvärva rätt till dessa anställdas blivande uppfinningar i kraft av denna förbindelse, för den händelse nyssnämnda stadgande i lagens 3 § första stycke icke kunde åberopas för ett dylikt utvidgat förvärrätt. Styrelsen har emellertid aldrig ämnat ifrågasätta annat än att, när *ersättnings storlek* framdeles dryftas, denna måste komma att sättas högre än enligt normerna under den tid, då styrelsen allenast haft behov av rätten till utövning i televerkets verksamhet. Då emellertid — troligen till följd av osäkerhet om konsekvenserna av dylika förbindelser, men även av andra orsaker — erforderligt antal förbindelser icke avgävos, blev det för styrelsen av vital betydelse att få omfattningen av styrelsens förvärrätt enligt det nämnda lagrummet preciserad. För att erhålla ett möjligast auktoritativt uttalande i denna fråga, som ju avser tillämpningen av 1949 års lag, anhöll styrelsen med skrivelse den 24 november 1956 hos statens nämnd för arbetstagares uppfinningar om ett utlåtande i detta spörsmål om förvärrättsomfånget. Till denna anhållan bilades en på uppdrag av styrelsen utarbetad, den 12 november 1956 daterad utredning, betitlad »Till frågan huruvida de huvudsakliga arbetsuppgifterna för vissa av televerkets anställda utgöres av forsknings- eller uppfinnarverksamhet», i vilken dels en redogörelse lämnades för de arbetsuppgifter, som åvila de i detta sammanhang främst berörda grupperna av televerkets anställda, dels försök gjordes att tolka de bestämmelser i 1949 års lag, som ha samband med det aktuella spörsmålet. Enligt det lagtolkningsförsök som anföres i utredningen, skulle avgivandet av förbindelserna bli mindre nödvändigt, eftersom den så tolkade lagfästa förvärrätten till de anställdas uppfinningar bedömdes i huvudsak tillräcklig för uppfyllandet av de förpliktelser om rättsöverlåtelser, vilka förutsattes i avtalet med det amerikanska företaget.

Den 9 mars 1957 avgav nämnden sitt av styrelsen önskade utlåtande, varav här avskrift bifogas.¹ Även om detta utlåtande endast har vägledande karaktär och ej är bindande, måste det dock tillmätas stor betydelse. Nämndens tolkning av hit hörande spörsmål avviker nu i åtskilliga avseenden från den hos styrelsen gjorda. Sålunda märkes, att vad som inom televerket av ålder — och för övrigt i enlighet med ett gängse svenskt språkbruk — benämnes utvecklingsarbete och utvecklingsverksamhet, enligt styrelsens tolkning synes helt falla under det i lagen använda begreppet forsknings- eller uppfinnarverksamhet, medan nämnden icke kunnat instämma i denna tolkning utan tillmätt lagens begrepp ett snävare omfång än begreppet utvecklingsverksamhet. Även i andra viktiga avseenden blir enligt nämndens tolkning televerkets lagfästa förvärrätt till anställdas uppfinningar mer begränsad än den skulle vara enligt styrelsens tolkning. Möjlighet till rättsförvärrätt i den omfattning som erfordras enligt avtalet med det amerikanska företaget sy-

¹ Här uteslutet.

nes därmed icke föreligga för televerket, med påföljd att detta avtals vidmakthållande äventyras. Vidare torde televerket av samma skäl icke heller kunna ingå eller bibehålla liknande avtal med andra företag. För styrelsen är det ett väsentligt intresse att dylika konsekvenser undvikas. Enligt nämndens tolkning synes man dessutom vid de bland annat inom televerket förekommande verksamhetsformerna normalt icke i förväg kunna avgöra huruvida en framtida uppfinning inom en viss verksamhetsgren och ett visst tekniskt område är att hänföra till 3 § första stycket i 1949 års lag, utan detta skulle i stället — åtminstone i många fall — kunna avgöras först genom särskild utredning efter uppfinningens tillkomst, vilken utredning på grund av lagens 5 § i princip skall ha slutförts senast inom fyra månader från det arbetsgivaren mottagit underrättelse om uppfinningen. Konsekvensen härav för arbetsgivaren blir förutom rättsosäkerheten även tvånget att verkställa ett utredningsarbete, som ofta blir mycket komplicerat och därigenom även lätt kan framkalla kontroversiella uppfattningar hos de anställda. Arbetsgivarna inom det enskilda näringslivet ha i mycket stor utsträckning lyckats att med sina arbetstagare träffa överenskommelser, genom vilka dessa allvarliga olägenheter helt undanröjas. I detta hänseende betydelsefullast äro de mellan svenska arbetsgivareföreningen och svenska industritjänstemannaförbundet ingångna överenskommelserna om rätten till arbetstagares uppfinningar, vilka tillämpas såsom anställningsvillkor inom stora delar av det enskilda näringslivet. Dessa överenskommelser — av vilka den som ingåtts den 18 januari 1950 ersatts med en överenskommelse av den 26 februari 1958 — ge arbetsgivaren oinskränkt förvärrs rätt till alla de av hans anställda gjorda uppfinningar, vilkas utnyttjande faller inom hans verksamhetsområde — alltså till samtliga uppfinningar enligt 3 § i 1949 års lag. En statlig arbetsgivarers möjligheter att avtalsmässigt komplettera lagens bestämmelser äro emellertid nu starkt begränsade, och de anförda allvarliga olägenheterna måste därför för honom undanröjas på annat sätt.

Styrelsen framhåller avslutningsvis, att genom att redogöra för televerkets situation styrelsen mera konkret velat påvisa vilka svårigheter som kunde uppkomma för en statlig arbetsgivare och som bland annat i väsentlig utsträckning kunde komma att hämma styrelsens möjligheter att uppfylla sina av statsmakterna ålagda förpliktelser att svara för televerkets tidsenliga utveckling. Styrelsen hade erfarit att liknande svårigheter jämväl uppstått för andra statliga arbetsgivare. Grundläggande upptäckter och rön, som göras inom vetenskap och forskning, öppnade icke sällan väldiga framstegsmöjligheter inom olika tekniska områden. En alltmer framträdande tendens vore att dylika möjligheters fullständiga utforskande och bearbetning till användbarhet för näringsliv och konsumtion krävde större insats av forsknings- och utvecklingsverksamhet än något enskilt företag kunde prestera. Genom nationellt och internationellt samarbete mellan industriella och forskningsbedrivande företag kunde uppgifterna dock lösas, till allmännyttans tjänst. Att lagstiftningen, i den mån den berörde denna senaste tidens utveckling, måste anpassas efter utvecklingens krav vore ofrånkomligt.

Styrelsen erinrar slutligen om den lagreglering i Västtyskland, som skett genom lagen den 25 juli 1957, samt framhåller, att arbetsgivarens förfoganderätt över arbetstagares uppfinningar enligt denna lag vore avsevärt mer omfattande än enligt den svenska lagen; det förefölle styrelsen som om den-

na tyska lagreglering avsevärt bättre överensstämde med utvecklingens krav än den svenska.

Telestyrelsen har sedermera med skrivelse den 24 oktober 1959 till statsrådet och chefen för justitiedepartementet överlämnat en inom styrelsen upprättad promemoria, benämnd »Erfarenheter i samband med tillämpning- en av 1949 års lag om rätten till arbetstagares uppfinningar», i vilken behovet av den ifrågasatta lagändringen ytterligare understrykes.

Även *försvarets civilförvaltning* har hemställt om sådan ändring av 1949 års lag att arbetsgivarens rätt till arbetstagarens uppfinningar utsträcker. Som skäl härför har civilförvaltningen anfört i huvudsak följande.

Motiv för lagändring

a. *Växelverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.*

Lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar medger arbetsgivaren rätt att taga all rätt till en arbetstagares uppfinning endast om uppfinningen tillkommit väsentligen såsom resultat av forsknings- eller uppfinnarverksamhet, som utgör arbetstagarens huvudsakliga uppgift, s. k. forskningsuppfinning, eller om uppfinningen eljest innefattar lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. Det torde böra observeras, att det är uppfinningens natur och tillkomstsätt, som är avgörande för till vilken kategori den skall hänföras. En forskare kan således under utövning av forsknings- och uppfinnarverksamhet få impuls till en uppfinning, som han sedan åstadkommer utan att uppfinningen kan anses ha tillkommit »väsentligen såsom resultat av forsknings- eller uppfinnarverksamhet» som nyss nämnts. I sådant fall skall uppfinningen hänföras till andra stycket i 3 § och arbetsgivaren vara förhindrad att mot arbetstagarens vilja förvärva all rätt till densamma, hur betydelsefullt det ur allmän synpunkt än kan vara, att han får sådan rätt. Den osäkerhet, som här råder ifråga om lagens tillämpning, och som den danska lagen undvikit, gör det angeläget att lagen ändras. Med hänsyn till betydelsen av att även statliga och kommunala myndigheter beredes den rätt med avseende å arbetstagares uppfinningar, som arbetsmarknadens parter varit ense om att en arbetsgivare bör ha, synes ändringen böra öka arbetsgivarens möjligheter att förfoga över uppfinningar, för vilkas tillkomst han på ett väsentligt sätt medverkat. Även statliga myndigheter liksom de större kommunerna bedriva genom sina organ omfattande industriell verksamhet, där det skapas en lämplig miljö för tillkomst av uppfinningar. Där kan det vara av ett synnerligen stort intresse för verksamhetens rationella bedrivande att arbetsgivaren beredes tillfälle att i större omfattning än för närvarande förfoga över anställds uppfinningar. Även om man icke behöver gå så långt som i Storbritannien att man tillerkänner kronan en längre gående rätt till uppfinningar än andra, synes skäl icke finnas att ställa kronan och kommunerna sämre än andra arbetsgivare. Förhållandena inom försvaret ha förut berörts. Telestyrelsen har i egen framställning redogjort för sina förhållanden. Sannolikheten talar för att utvecklingen kan leda till att de problem, som här berörts, kunna få betydelse också för andra kommunikationsverk.

Allteftersom tekniken utvecklas tvingas även statliga företagare att göra betydande kapitalinvesteringar i syfte att främja utvecklingen på sitt eget område. Mot bakgrunden härav kan det icke vara rimligt, att staten, som bör vara den främsta målsmannen för strävan att föra den tekniska utvecklingen framåt, med

avseende på rätten till arbetstagares uppfinningar skall vara sämre ställd än företagare inom den privata sektorn. När allt kommer omkring är det dock, såsom framhölls i motiven till den tyska lagen, ofta så att en uppfinning är resultatet av arbetsgivarens och arbetstagarens-uppfinnarens gemensamma insatser. Arbetsgivaren tillhandahåller förutom lokaler, arbetsredskap och material m. m. lön åt den anställde. Den anställde får alltså under de bästa tänkbara förutsättningar i lugn och trygghet fullgöra sina prestationer för arbetsgivarens räkning. Arbetstagaren å sin sida skall efter måttet av sin förmåga fullgöra de arbetsuppgifter som äro förenade med tjänsten. Man kan givetvis icke ålägga honom att göra uppfinningar men väl att följa den allmänna utvecklingen inom området för sin verksamhet och att föreslå anordningar och åtgärder, som främja arbetsgivarens syften. Det torde för övrigt ligga i sakens natur att varje befattningshavare med någorlunda självständiga uppgifter skall föreslå de förbättringar i arbetet som han kan komma på. Om sådan förbättring innefattar patenterbar uppfinning, vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde, har det i lagens 4 § uttryckligen fastslagits, att han skall utan dröjsmål lämna arbetsgivaren underrättelse därom. Om en förbättring, vare sig den innefattar patenterbar uppfinning eller icke, är av så väsentlig ekonomisk betydelse för arbetsgivaren, att denne icke haft anledning vänta sig förslaget från den ifrågakommande anställdes sida, är det lika naturligt att arbetsgivaren i någon form belönar arbetstagaren. Detta är emellertid ett spörsmål för sig. Vad patenterbara uppfinningar beträffar gäller vad som föreskrives i 6 § lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar.

b. Arbetsgivarens syfte med sin verksamhet.

Arbetsgivarens syfte med sin verksamhet innefattar som regel ett moment av ekonomiskt vinstintresse. Han har alltså intresse av att få fram sina produkter på rationellast tänkbara sätt och har därför ett mycket starkt intresse av att få disponera över uppfinningar, som kunna främja detta intresse. Men även om arbetsgivarens intresse icke är ett ekonomiskt vinstintresse utan, som i fråga om försvaret ofta torde vara fallet, att åstadkomma en viss effekt, har arbetsgivaren intresse av att denna effekt kan åstadkommas icke bara så säkert som möjligt utan också så ekonomiskt fördelaktigt som möjligt. Det ekonomiska intresset finnes alltid även om det kan vara mer eller mindre betonat. Men åstadkommande av effekten kan understundom vara så betydelsefullt att det ekonomiska intresset att vinna effekten till lågt pris kan komma i bakgrunden. I sådana fall torde emellertid forskare anställas för att åstadkomma lösning av problemet att få fram effekten. Men understundom torde denna kunna uppnås genom uppfinning gjord av befattningshavare som icke engagerats i forskningsarbetet men väl genom sin tjänst kommit i kontakt med forskarna och deras problem. Arbetsgivaren har i ett sådant fall minst samma intresse av att få full dispositionsrätt över uppfinningen som om den gjorts av någon av de anställda forskarna. Det kan icke vara rationellt att låta arbetsgivarens rätt till uppfinningen vara beroende av så irrationella faktorer som under vilka omständigheter i arbetsgivarens verksamhet uppfinningen kommit till. I det sist angivna exemplet bör det i stället vara ersättningen som så att säga jämnar ut. Uppfinnaren, som icke varit direkt engagerad i forskningsarbetet, bör tillerkännas högre ersättning än som eventuellt skulle utgått till forskare, som fått lön för att syssla med lösning av just det problem, som lösts genom uppfinningen.

c. Arbetstagarens syfte med anställningen.

Arbetstagarens syfte med att söka och ta emot anställning hos arbetsgivaren kan vara flerfaldigt. Huvudsyftet torde väl ändå vara att få en utkomst, som kan ge honom och hans familj skälig bärgning. För sina arbetsprestationer önskar han

med andra ord erhålla en skälig lön och kanske i vissa anställningar en gratifikation eller annan belöning, om han åstadkommer någonting utöver vad som arbetsgivaren kan antagas ha förutsatt, då han tog arbetstagaren i sin tjänst. Det torde vara en tämligen normal företeelse, att en arbetstagare hoppas på förbättring av anställningsvillkoren, när han fått tillfälle att visa vad han går för. Detta torde gälla generellt. Anställda, som visa sig vara dugliga, torde också kunna räkna med att för goda arbetsinsatser erhålla goda löne- och andra anställningsvillkor. För detta borgar bl. a. regeln om tillgång och efterfrågan. Vad beträffar anställd uppfinnare kompliceras emellertid frågan därunder, att arbetsgivaren tillerkännes en mer eller mindre omfattande rätt till uppfinning, som den anställde gjort, och denna rätt behåller arbetsgivaren, även om uppfinnaren slutar sin anställning. Den anställde behöver därför lagens garantier för skälig ersättning för den prestation, som åstadkommande av uppfinning innebär, i den mån anställningsvillkoren i och för sig icke tillförsäkrar honom rimlig ersättning även härför.

d. *Det allmännas intresse.*

Det allmänna har alltid intresse av att den tekniska utvecklingen förs framåt. Ett medel att främja detta är att tillförsäkra uppfinnaren rätt till skälig ersättning för sin prestation. Vad gäller anställda sker detta genom föreskrifterna i 6 § i lagen om rätten till anställdas uppfinningar. Uppfinnarna ensamma kunna dock icke bära upp den utveckling, som nu pågår och som det ligger i det allmännas intresse att stödja. Såvitt försvaret angår, framgår detta kanske bäst därunder att uppfinningar, framkomna som resultat av »fria» uppfinnarens verksamhet spela en tämligen underordnad roll. Detta är i och för sig naturligt, då kändedom om militära problem och den aktuella krigstekniska utvecklingen samt militär och vetenskaplig sakkunskap endast i ringa grad är tillgänglig för den »fria» uppfinnaren. Motsvarande gäller inom andra områden. Detta visar hän på att arbetsgivarens insatser äro någonting väsentligt. Utan dem skulle de flesta nya uppfinningar icke kommit till, i varje fall icke så snabbt som skett. Det måste därför vara ett allmänt intresse av stor vikt att uppmuntra arbetsgivare till fortsatta insatser i syfte att föra utvecklingen framåt. Detta synes bäst kunna ske genom att tillförsäkra arbetsgivarna rätten att, i den mån de så önska, helt förfoga öfver de uppfinningar, som framkommit i deras verksamhet. Ur allmän synpunkt bör alltså arbetsgivaren tillerkännas en vidsträcktare rätt till anställdas uppfinningar, medan arbetstagarna bör tillförsäkras en motsvarande rätt till ersättning. Principerna för beräkningen av sådan ersättning äro angivna i lagens 6 §.

Förslag till lagändring

a. *Tjänsteuppfinning.*

Under hänvisning till vad som i det föregående anförts får försvarets civilförvaltning föreslå ändring av 3, 6 och 7 §§ i lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar. Den skillnad som nu föreligger mellan uppfinningar enligt 3 § första och andra styckena synes det icke finnas skäl att längre upprätthålla. I stället torde arbetsgivaren böra beredas rätt att, om han så önskar, taga all rätt eller i varje fall större rätt än som angives i 3 § andra stycket till sådan uppfinning som skulle kunna benämnas tjänsteuppfinning. Med tjänsteuppfinning förstås härvid uppfinning, som tillkommit under anställningstiden samt antingen härflyter ur den verksamhet, som åligger arbetstagaren i hans egenskap av anställd hos arbetsgivaren, eller eljest för sin tillkomst väsentligen beror på arbetsgivarens erfarenheter eller arbeten.

Blott sådan uppfinning som *tillkommit under anställningstiden* kan enligt den-

na definition vara tjänsteuppfinnning. Tidpunkten då en uppfinning gjorts kan ur flera synpunkter vara svår att bestämma. Bevisbördan kommer att ligga på arbetsgivaren. För uppfinning varå patent sökes inom sex månader efter det arbetstagaren slutat sin anställning är bevisbördan dock enligt 7 § omkastad.

Icke varje uppfinning, som den anställde åstadkommer under anställningstiden, behöver emellertid vara tjänsteuppfinnning. Härför fordras enligt den uppställda definitionen något mer, nämligen antingen att *uppfinningen så att säga vuxit fram ur det arbete som åvilar uppfinnaren i hans egenskap av anställd* hos arbetsgivaren eller att arbetstagaren eljest *vid uppfinningens åstadkommande tillgodogjort sig arbetsgivarens erfarenheter och arbeten och därur fått impuls till eller eljest hämtat ledning för uppfinningen*. Vad det senare ledet angår kan en arbetstagare, som har sitt arbete förlagt till en avdelning, genom besök eller tillfällig placering på annan avdelning i arbetsgivarens företag få icke blott impuls till en uppfinning utan även kunskaper, som göra det möjligt för honom att åstadkomma uppfinningen. Inom försvaret skulle den angivna definitionen medföra att t. ex. en uppfinning gjord av en inom armétygförvaltningen anställd person med utnyttjande av erfarenhet från kontakt med forskningsanstalten skulle betraktas som tjänsteuppfinnning och alltså få disponeras av försvaret. Detsamma skulle gälla uppfinning, som någon inom försvaret anställd gjort med utnyttjande av erfarenhet under samarbete, som försvaret fått till stånd med enskilt industriföretag.

b. Arbetsgivarens dispositionsrätt.

Enligt den angivna definitionen skulle svårigheten, som nu gällande rätt erbjuder ifråga om gränsdragningen mellan uppfinningar hänförliga till första och andra stycket av 3 §, försvinna. Det blir arbetsgivaren som i varje särskilt fall får avgöra, om han vill förvärva all rätt eller om han vill nöja sig med en mindre omfattande rätt. Även detta avgörande är i och för sig förenat med betydande svårigheter därför att det måste göras inom den i 5 § angivna tidsfristen av fyra månader, om icke arbetstagaren-uppfinnaren går med på att förlänga densamma. Inom denna tid kan det många gånger vara omöjligt att klart överblicka uppfinningens betydelse.

Med hänsyn till att arbetstagarens krav på ersättning blir beroende av omfattningen av den rätt arbetsgivaren tar, ligger det i dennes intresse att icke förvärva större rätt än som kan anses oundgängligen nödvändigt med hänsyn till arbetsgivarens syften. Om arbetsgivaren icke inom den i 5 § angivna fristen, eventuellt förlängd genom överenskommelse mellan parterna, lämnar besked om den rätt han önskar förvärva, äger arbetstagaren-uppfinnaren fritt förfoga över uppfinningen.

c. Arbetstagarens rätt till ersättning.

Vad som anförts om rätt för arbetsgivaren att förfoga över anställds uppfinning medför ingen ändring i princip beträffande arbetstagares rätt till ersättning. Utformningen av 6 §, som delvis bygger på uppfinningarnas indelning i forsknings- och andra tjänsteuppfinnningar, synes dock behöva formellt ändras med hänsyn till ändringen av 3 §. Arbetstagaren skall sålunda erhålla rätt till skäligen ersättning för uppfinning, som arbetsgivaren förvärvat rätt till. Är fråga om förvärv av endast en enkel licens, kan ifrågasättas, om ersättning överhuvudtaget skall utgå i annat fall än då den förvärvade licensen verkligen utnyttjas.

Bestämmande av ersättningens belopp torde som hittills såvitt möjligt böra ske genom överenskommelse mellan parterna. I lagen bör endast angivas de riktlinjer efter vilka ersättningen skall bestämmas.

Enligt lagen skall vid ersättnings bestämmande hänsyn tagas till uppfinningens värde och omfattningen av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit ävensom till den betydelse anställningen må hava haft för tillkomsten av uppfinningen. Enligt den tyska lagen skall för ersättnings bestämmande särskild hänsyn tagas till tjänsteuppfinningens ekonomiska användbarhet, arbetstagarens uppgifter och ställning i företaget samt företagets andel i uppfinningens tillkomst. Dessa i lagen angivna faktorer av betydelse för ersättnings bestämmande äro emellertid enligt motiven icke uttömmande angivna utan endast ägnade att tjäna som exempel på faktorer, som kunna inverka på ersättnings beräkande. Det skulle leda för långt att närmare fördjupa sig i frågan om ersättnings beräkning. Här må endast nämnas, att det i motiven till den tyska lagen uttryckligen omnämnes, att det icke kan vara den enskilde arbetsgivarens sak att belöna hög uppfinningshöjd som sådan hos en uppfinning. Detta är i stället det allmännas angelägenhet. Av denna anledning har man i Tyskland, anföres i motiven, valt en avfattning av ifrågavarande ersättningsbestämmelse, som närmar sig bl. a. den svenska lagen.

Civilförvaltningen finner för sin del icke anledning att i detta sammanhang föreslå någon annan ändring av 6 § än den som föranledes av ändringen av 3 §.

I anslutning till ändringen av 3 § bör även 7 § av lagen ändras.

Civilförvaltningen har avslutningsvis framhållit, att ett genomförande av de föreslagna lagändringarna skulle medföra att kronan såsom arbetsgivare i större utsträckning än för närvarande bleve jämställd med enskild företagare i vad avser rätten till arbetstagares uppfinningar. Det skulle också underlätta kronans samarbete med privata industriföretag och därigenom främja den tekniska utvecklingen och det tekniska framåtskridandet.

Tjänstemännens centralorganisation har påtalat olägenheten för de anställda av frånvaron i lagen av fasta normer rörande bestämmande av skälig ersättning ävensom av den långa tidsutdräkten vid behandling av ärenden om övertagande av uppfinningar från statstjänstemän.

Rådmannen Hector har i sin framställning anfört följande.

Lagen avser enligt sin lydelse här i riket patenterbara uppfinningar. Enligt min erfarenhet — jag tjänstgör som ordförande å Stockholms rådhusrätts sjuttonde avdelning — inträffar det i mål angående rätten till en arbetstagares uppfinning ej sällan, att arbetsgivarparten vill göra gällande att den uppfinning som avses icke är här i riket patenterbar. Detta är händelsen även i sådana fall, då patent meddelats på uppfinningen.

Det är givet, att, i sådana fall då det gäller en arbetstagares icke patentskyddade uppfinning, domstolen kan, efter vilandeförklaring av anhängigt mål rörande rätten till denna uppfinning, avbida patentmyndighetens i anledning av ingiven patentansökan meddelade utlåtande om uppfinningens patenterbarhet. Likaledes är det klart, att, då det gäller redan patentskyddad uppfinning, domstolen kan i enahanda ordning avbida laga kraftägande dom i särskild ogiltighetsprocess. Men i båda dessa fall medför ett sådant förfarande vanligen betydande omgång och tidsutdräkt. I det förstnämnda fallet kunna därtill komma komplikationer, föranledda av att vederbörande ej vill åtnöjas med patentmyndighetens utlåtande.

Klart torde vara att domstolen är åtminstone formellt oförhindrad att i mål om rätten till en arbetstagares uppfinning till bedömande upptaga ett påstående om bristande patenterbarhet hos denna uppfinning, och detta även då patent här i riket meddelats å uppfinningen. Ett sådant bedömande kan rent faktiskt komma

att förlöpa efter samma riktlinjer som en prövning av ogiltighetsinvändning i patentmål jämlikt 19 § 5 mom. gällande patentförordning. Men domstolen saknar i mål av först angivna slag den auktoritativa och på sakkunskap byggda sammansättning, som är föreskriven i patentmål, för vilka jämlikt 23 § 1 mom. patentförordningen gäller den bestämmelsen att tre i tekniska förhållanden kunniga personer skola sitta i rätten. Rent logiskt sett kan ett sådant förhållande synas mindre tillfredsställande. Och ur saklig synpunkt kan det, åtminstone i vissa fall, te sig uppenbart otillfredsställande. Tillvaron av de sakkunniga ledamöterna i tekniska sammanhang betyder nämligen en mycket påtaglig förstärkning av rättens kapacitet. Och statens nämnd för arbetstagares uppfinningar torde icke kunna ersätta den sakkunskap å teknikens område som saknas hos domstolen.

Det skall ingalunda förnekas att i mål om rätten till arbetstagares uppfinningar något behov av tekniskt sakkunniga ledamöter i domstolen stundom alls ej föreligger. Men även i patentmål, däri ovan angivna sammansättning av rätten är obligatorisk, kan — låt vara rent undantagsvis — så i verkligheten vara fallet. Så är exempelvis händelsen då understundom endast rent rättsliga problem föreligga till bedömande.

Med stöd av det anförda har hemställts, att vid utredningen överväges möjligheten och lämpligheten av att i lagen införa en regel av innehåll, att Stockholms rådhusrätt skall vara rätt domstol i mål om arbetstagares uppfinningar, och samtidigt en föreskrift, enligt vilken tekniskt sakkunniga ledamöter av domstolen kunna förordnas då behov därav finnes föreligga.

Slutligen må nämnas, att *riksdagens justitieombudsman* — med anledning av en den 16 februari 1957 till justitieombudsmannen inkommen skrift från statsverkens ingenjörsförbund — i framställning till Kungl. Maj:t den 20 september 1958 sammanfattningsvis uttalat att — även om man accepterade den i och för sig diskutabla utgångspunkten att avtal icke kan slutas rörande anställnings- och arbetsförhållandena för löneplansanställda statstjänstemän som äro underkastade ämbetsansvar — det rådde en betydande oklarhet om i vilken utsträckning det vore möjligt för statlig myndighet att sluta avtal med sina tjänstemän om rätten till de uppfinningar, som dessa eventuellt framdeles komme att göra. Enligt justitieombudsmannen vore det därför angeläget att åtgärder vidtoges för att klarlägga rättsläget.¹

Justitieombudsmannens framställning har överlämnats till utredningen för att tagas i beaktande vid fullgörande av utredningsuppdraget.

DIREKTIV FÖR UTREDNINGEN

I direktiven för utredningen anförde departementschefen, efter att ha redogjort för innehållet i gällande lag samt de inkomna framställningarna om lagändring, följande.

Såsom jag förut nämnt sknades vid tillkomsten av 1949 års lag erfarenhet av lagstiftning på området. Det förutsattes därför att en översyn av lagen kunde visa

¹ Jfr nu förslaget om de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt (SOU 1963:51).

sig erforderlig efter någon tid (se andra lagutskottets utlåtande nr 32/1949 s. 5). Enligt min mening bör en sådan översyn nu komma till stånd. Därvid bör i första hand undersökas i vad mån erfarenheterna från lagens tillämpning kan anses påkalla jämkningar i den avvägning mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen som skett genom de förut berörda stadgandena i 3 § i lagen. Även andra spörsmål bör övervägas, bl. a. den i ett par av framställningarna till Kungl. Maj:t upptagna frågan om möjligheterna att såvitt angår statsmyndigheterna och deras personal genom avtal reglera förhållanden som faller inom lagens tillämpningsområde. Överhuvud taget bör lagstiftningen i ämnet överses i belysning av de erfarenheter som hittills vunnits av dess tillämpning och med beaktande av att lagstiftningens syfte är inte endast att på ett skäligt sätt avväga de rena partsintressena utan även att främja det allmännas intresse av att sådant forsknings- och uppfinnararbete som för tekniken framåt stimuleras. De skilda synpunkter som framförts i de förut nämnda framställningarna bör uppmärksammas vid översynen.

Den här förordade översynen synes böra anförtros en särskild utredningsman. Behovet av speciell sakkunskap torde böra tillgodoses genom att experter ställes till utredningsmannens förfogande. Samråd bör äga rum med den pågående utredningen rörande statstjänstemännens förhandlingsrätt. Utredningsarbetet bör bedrivas skyndsamt.

Det är önskvärt att utredningen bedrivs i samarbete med övriga nordiska länder, i den mån intresse där föreligger för en likformig lagstiftning på området.

ALLMÄN MOTIVERING

Spörsmålet vem som skall äga rätt till en uppfinning i sådana fall, då uppfinningen gjorts av en person i annans tjänst, har först jämförelsevis sent blivit föremål för lagstiftning i vårt land. Åtminstone till en del torde detta ha berott på att i äldre tider innan tekniken och industrien nått sin nuvarande höga utveckling uppfinnarverksamheten i huvudsak uppbars av enstaka s. k. fria uppfinnare, vilka själva bekostade sina experiment och ombesörjde exploaterandet av sina uppfinningar. I detta hänseende har under senare tid inträtt en avsevärd förskjutning. Teknikens och industriens frammarsch har medfört genomgripande ändringar i fråga om forsknings- och utvecklingsarbetets metoder och resurser och uppfinnarverksamheten och uppfinningarnas utnyttjande ha kommit att kräva allt mera betydande kapitalutlägg. Uppfinnarverksamheten har i följd härav, såsom framhölls under förarbetena till den gällande lagen i ämnet, mer och mer knutits till industriföretagen, där uppfinnararbete i mycket stor omfattning utföres av anställda, ofta av flera i samverkan.¹ Det är tydligt, att genom denna utveckling frågan om rätten till uppfinningar, som gjorts av anställda och äga samband med deras tjänst, på ett helt annat sätt än tidigare kommit i förgrunden.

¹ I Amerikas förenta stater har dock på senare tid ifrågasatts, att denna utveckling brutits och att den fria uppfinnarverksamheten fortfarande är betydande (se Industria nr 3 1960).

Rätten till arbetstagares uppfinningar är ett både i vårt land och utomlands livligt diskuterat spörsmål, beträffande vilket betydande meningsskiljaktigheter kommit till synes. Svårigheterna att komma till rätta med detta spörsmål hänga nära samman med att frågan kan sägas falla inom två olika rättsområden, arbetsrätten och patenträtten, vilkas principer på denna punkt strida mot varandra. Inom arbetsrätten — dit frågan kan hänföras, eftersom den angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare — gäller sålunda grundsatsen att rätten till vad arbetstagaren framställer i tjänsten tillkommer arbetsgivaren, medan patenträtten bygger på principen att en patenterbar uppfinning tillkommer upphovsmannen, vilken genom patentlagstiftningen tillförsäkras skydd mot obehörigt utnyttjande av hans uppfinning. Den föreliggande frågan innefattar alltså svåra avvägningsproblem, vid vilkas lösning hänsyn måste tagas ej endast till arbetsgivarens och arbetstagarens berättigade intressen utan även till synpunkten att forsknings- och uppfinnararbete som för tekniken framåt bör stimuleras.

Före tillkomsten av 1949 års lag om arbetstagares uppfinningar funnos i vårt land icke några lagregler i ämnet och vid utarbetandet av lagen saknades alltså erfarenhet av lagstiftning på området. Såsom framhölls under lagens förarbeten måste därför utformningen av lagen till stor del grundas på antaganden och allmänna överväganden och att därför jämkningar sedermera kunde visa sig erforderliga. Sedan lagen numera varit i kraft under mer än tretton år, har en viss erfarenhet vunnits rörande dess verkningar. Dessa erfarenheter äro emellertid ej så omfattande som i förstnämnda kunde varit att vänta. Tvister rörande rätten till anställdas uppfinningar, vilka dragas under domstolarnas prövning, äro sparsamt förekommande och inom en betydande del av näringslivet ha lagbestämmelserna varit åsidosatta genom avtal. Inom den statliga nämnden för arbetstagares uppfinningar har emellertid en icke obetydlig erfarenhet samlats. Att erfarenheterna ej äro så omfattande gör det emellertid naturligt att man vid en översyn av lagen framgår med försiktighet och vidtager ändringar endast i den mån mera påtagliga skäl föreligga.

Den gällande lagen utgår från grundsatsen, att en arbetstagare har samma rätt till sina uppfinningar som andra uppfinnare. Endast i den mån lagen uttryckligen stadgar äger arbetsgivaren inträda som arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å uppfinningen. Så är enligt lagen fallet, när uppfinningen tillkommit i samband med tjänsten; är sambandet av viss större styrka, äger arbetsgivaren övertaga hela rätten till uppfinningen, medan han eljest endast har rätt att utnyttja den i sin egen rörelse. I de fall arbetsgivaren förvärvar någon rätt till uppfinningen, skall i princip ersättning utgå till arbetstagaren. Denna lagens reglering av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare med avseende å den senares uppfinningar i tjänsten är i stort sett av dispositiv karaktär; lagreglerna kunna åsidosättas genom avtal mellan parterna, något som också på sätt framhållits i stor utsträck-

ning skett. På vissa punkter är lagen emellertid tvingande, i vilket hänseende främst märkes, att lagens regel om ersättning till arbetstagaren skall iakttagas ändå att annat avtalats före uppfinningens tillkomst. Vidare gäller den allmänna regeln, att om tillämpning av villkor, som upptagits i avtal rörande rätten till arbetstagares uppfinning, är uppenbarligen stridande mot god sed eller eljest otillbörlig, villkoret må jämkas eller lämnas utan avseende.

Mot denna lagens allmänna uppbyggnad ha under den tid lagen varit i tillämpning icke framkommit några anmärkningar av principiell natur och ej heller enligt utredningens åsikt är någon ändring härutinnan påkallad. Det synes sålunda riktigt, att som utgångspunkt för regleringen av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare fastslå att arbetstagaren har samma rätt till sin uppfinning som andra men att därifrån stadga vissa bestämda undantag, då arbetsgivaren äger inträda i den förres rättsställning. Att lagen i princip icke bör vara tvingande utan lämna utrymme åt parterna att genom avtal reglera frågan om rätten till den anställdes uppfinningar på annat sätt än lagen synes också riktigt med hänsyn till de skiftande förhållanden under vilka näringslivet arbetar och uppfinnarverksamhet bedrives. Genom de tvingande regler som lagen innehåller torde i tillbörlig grad vara sörgt för att den principiella avtalsfriheten icke medför stötande resultat.

Den punkt inom lagstiftningen där i första hand kritik framkommit och olika meningar kommit till uttryck gäller omfattningen av den rätt arbetsgivaren skall tillerkännas med avseende å arbetstagarens uppfinningar i tjänsten. Mot den nuvarande regleringen — enligt vilken arbetsgivaren har rätt till uppfinningen i dess helhet endast i fall som avses i 3 § första stycket — har bl. a. invänts, att den i alltför liten utsträckning tillgodosåge arbetsgivarens intresse av att kunna övertaga hela rätten till uppfinningar som gjorts i hans rörelse samt att gränsdragningen mellan de slag av uppfinningar, beträffande vilka arbetsgivaren hade olika rätt, vore oklar och flytande. Såsom framgår av den tidigare redogörelsen har från vissa statliga myndigheters sida särskilt framhållits, att den gällande lagen, enligt vilken arbetsgivaren endast i ringa utsträckning kunde i dess helhet övertaga en tjänsteuppfinning, medfört svårigheter att träffa s. k. samarbetsavtal för myndigheterna, som i stort saknade möjligheter att genom avtal med sina anställda erhålla en starkare rättsställning med avseende å uppfinningar av dem.

Samtidigt som från företrädare för den enskilda industrien framhållits att arbetsgivaren enligt de nuvarande reglerna hade alltför svag ställning har dock ibland gjorts gällande att en ändring av lagen icke vore så nödvändig, eftersom inom industrien i stor utsträckning gällde den för arbetsgivaren mera förmånliga reglering, som kommit till stånd i enlighet med det tidigare omnämnda ramavtalet. Detta kan emellertid ej anses som något skäl emot en lagändring, om en sådan eljest finnes befogad; lagen bör söka fastslå vad

som objektivt sett framstår som rimligt och rättvist i flertalet konfliktfall, oavsett om lagen i större eller mindre utsträckning är eller kan bli satt ur tillämpning genom avtal. Härtill kommer, att lagens utformning kan verka normerande på avtalen inom området. Å andra sidan synes den omständigheten, att särskilda svårigheter uppstått för statsmyndigheterna såsom arbetsgivare därför att de icke, när behov därav förelegat, kunnat genom avtal med de anställda försäkra sig om en mer omfattande rätt till de anställdas uppfinningar än lagen stadgar, icke i och för sig utgöra ett skäl för en lagändring till arbetsgivarens förmån. Behöva statsmyndigheter i vissa särskilda situationer en bättre ställning än den lagen i normala fall anser som en rättvis avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen, måste lösningen av denna fråga sökas på andra vägar än genom en ändring av lagens materiella regler.

Gällande lag utgår från principen att en arbetstagare har samma rätt till sina uppfinningar som andra uppfinnare. Grunden till att denna princip i viss utsträckning brytes till arbetsgivarens förmån, när uppfinningen tillkommit i samband med den anställdes arbete hos sin arbetsgivare, är självfallet att i följd av detta samband arbetsgivaren anses ha i viss mån medverkat till uppfinningens tillkomst. En sådan medverkan kan ha lämnats under olika former. Den kan ha bestått i att arbetsgivaren gjort de nödvändiga kapitalutläggningen för uppfinningens utexperimenterande eller genom att företagets utrustning och material och tidigare samlade erfarenheter utnyttjats för uppfinningens åstadkommande. I andra fall kan arbetsgivaren ha bidragit till uppfinningen på så sätt att arbetstagaren genom själva sin tjänst hos arbetsgivaren erhållit uppslaget till uppfinningen eller rent av utfördensamma efter anvisningar från företagets sida.

Graden av arbetsgivarens medverkan kan självfallet växla. I vissa fall kan den vara av jämförelsevis ringa omfattning medan i andra arbetsgivarens andel i uppfinningens tillkomst kan vara så betydande att han är att betrakta som meduppfinnare. I gällande lag har också hänsyn tagits härtill, i det att omfattningen av arbetsgivarens rätt till tjänsteuppfinningar är beroende av om sambandet mellan uppfinningen och tjänsten — och därmed graden av arbetsgivarens medverkan — är mer eller mindre utpräglat. Sålunda ger lagen arbetsgivaren rätt att övertaga uppfinningen i dess helhet i vissa fall, där sambandet anses vara särskilt starkt; sådan rätt äger arbetsgivaren, om forsknings- eller uppfinnarverksamhet utgör arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift och uppfinningen tillkommit väsentligen såsom resultat av denna verksamhet eller uppfinningen eljest innefattar lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. I fråga om uppfinning, som tillkommit i annat samband med anställningen, äger däremot arbetsgivaren endast förvärva rätt att utöva uppfinningen i sin egen verksamhet.

Det område, inom vilket arbetsgivaren i enlighet med dessa bestämmelser äger övertaga rätten till arbetstagarens uppfinning i dess helhet, måste an-

ses jämförelsevis begränsat. Sådan verksamhet som i lagen benämnes forsknings- eller uppfinnarverksamhet torde ej förekomma i någon större utsträckning inom industrien, åtminstone om därunder ej också — något som emellertid är synnerligen tveksamt — hänföres sådan verksamhet som brukar kallas konstruktions- och utvecklingsarbete. Vidare begränsas området av kravet att forsknings- eller uppfinnarverksamhet skall vara den anställdes huvudsakliga sysselsättning, något som ej torde vara så vanligt. Ej heller torde det vara så ofta förekommande, att en uppfinning kan sägas innefatta lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift; här uppställles ju krav att arbetsgivaren såväl angivit problemet som lämnat vissa anvisningar för dess lösning.

Spörsmålet i vilken utsträckning arbetsgivaren skall äga övertaga hela rätten till de anställdas uppfinningar i tjänsten är självfallet en avvägningsfråga. Härvid måste å ena sidan beaktas, att rätten att utnyttja uppfinningen enbart i sin egen rörelse är ganska värdelös för sådana arbetsgivare, som icke bedriva någon egen tillverkning. Frånsett dessa fall är vidare att märka att ett övertagande av nyttjanderätten icke utesluter att uppfinningen kommer även andra, kanske konkurrenter, till godo. Sistnämnda förhållande kan naturligtvis verka som en hämsko på ett företags villighet att ställa ekonomiska och personella resurser till förfogande för sådan verksamhet, där uppfinningar kunna förväntas. En nyttjanderätt, begränsad till den egna rörelsen, möjliggör ej heller, såsom påtalats i de inkomna framställningarna om en lagändring, för arbetsgivaren att ställa uppfinningen till förfogande för sådana företag, med vilka arbetsgivaren i syfte att gemensamt föra utvecklingen framåt träffat avtal om ömsesidigt utbyte av vunna erfarenheter och rön. Å andra sidan måste självfallet största hänsyn tagas till arbetstagarens intresse av att kunna fritt förfoga över uppfinningen utan annan inskränkning än den som ligger i den arbetsgivaren redan enligt gällande lag tillkommande licensrätten. Härvid måste emellertid beaktas, att det icke är fråga om att arbetstagaren skall behöva avstå något av sin rätt till uppfinningen utan skälig ersättning härför.

Enligt utredningens mening giva de nuvarande bestämmelserna knappast arbetsgivaren möjlighet att övertaga hela rätten till uppfinningen i den omfattning som med hänsyn till det förut anförda kan anses påkallad. Ett steg i riktning mot att utvidga detta område synes önskvärt även för att därmed minska spännvidden mellan lagens reglering och den som i anslutning till det förut omnämnda ramavtalet mellan de av frågan närmast berörda parterna på arbetsmarknaden faktiskt är gällande inom avsevärda delar av näringslivet. Härtill kommer angelägenheten av att på detta område i största möjliga mån ernå rättslikhet med de övriga nordiska länderna, i vilka gälder eller framlagts förslag till bestämmelser som tillerkänna arbetsgivaren en avsevärt starkare rättsställning än den nuvarande svenska lagen.

Under de nordiska överläggningarna har starkt betonats värdet av såvitt

möjligt ensartade regler rörande rätten till arbetstagares uppfinningar. Det pågående nordiska samarbetet med syfte att få till stånd en enhetlig patentlagstiftning gör det särskilt angeläget att även i fråga om rätten till anställdas uppfinningar uppnå likartade regler. Patentsamarbetet syftar nämligen till att patent skall på ansökan efter behandling i endast ett av de fyra nordiska patentverken av detta meddelas även för de andra länderna och denna ordning underlättas om varje patentverk kan bedöma, om rätten att söka patent i ett visst fall tillkommer arbetsgivaren eller arbetstagaren. Härjämte måste beaktas, att det ökade utbytet av arbetskraft mellan de nordiska länderna gör det önskvärt, att minsta möjliga olikhet råder mellan länderna i fråga om rätten till uppfinningar i samband med anställningar.

Huru mycket området, inom vilket arbetsgivaren skall äga att övertaga hela rätten till en uppfinning, bör utvidgas är en tveksam bedömningsfråga, som ingående dryftats under de nordiska överläggningarna. Att härvid följa den gällande danska och finska lagstiftningen — som tillerkänna arbetsgivaren full rätt till den anställdes uppfinning så snart ett samband föreligger mellan uppfinning och anställning — har särskilt å svensk sida ansetts föra för långt. En sådan lösning skulle ju innebära, att även om sambandet vore mycket uttunnat och t. ex. endast bestod i att arbetstagaren genom sin tjänst fått impulsen till en uppfinning, arbetsgivaren ägde rätt att övertaga uppfinningen i dess helhet. Detta skulle knappast stå i överensstämmelse med de tidigare utvecklade grunderna för arbetsgivarens rätt till övertagande av uppfinningar eller att dennes rörelse hade en beaktansvärd del i uppfinningens tillkomst.

I de fall, då gällande lag tillerkänner arbetsgivaren full rätt till den anställdes uppfinningar, består sambandet mellan uppfinning och tjänst i att det ingår i den anställdes tjänsteåligganden att ägna sig åt den verksamhet av vilken uppfinningen är resultatet. Sambandet av denna art är emellertid i de av lagen angivna fallen särskilt framträdande; det kräves att forsknings- eller uppfinnarverksamhet är arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning eller att arbetstagaren fått en närmare angiven uppgift sig förelagd. Men ett samband av samma art kan föreligga även i åtskilliga andra situationer. Så måste anses vara förhållandet så snart arbetstagaren fått i uttryckligt uppdrag att ägna sig åt den verksamhet, ur vilken uppfinningen sedermera framgått. Men även om något direkt uppdrag ej kan anses föreligga, kan ett sådant samband vara för handen i fall arbetsanställningen är av den natur att det ingår i den anställdes tjänst att ägna sig åt verksamheten i fråga. Utmärkande för de nu avsedda fallen är alltså att det på grund av särskilt uppdrag eller i följd av tjänstens natur ingår i den anställdes åligganden att ägna sig åt just den verksamhet, som lett till uppfinningen.

Då det gäller att finna en lämplig avgränsning av området för arbetsgivarens möjlighet att övertaga den fulla rätten till en uppfinning, synes nu angivna tankegång kunna tjäna till ledning. Man skulle med andra ord gå vi-

dare på den av lagen redan anvisade vägen och som förutsättning för arbetsgivarens rätt att övertaga en uppfinning i dess helhet uppställa, att uppfinningen är resultatet av sådan verksamhet, varåt arbetstagaren haft skyldighet att ägna sig. Utredningen vill — i likhet med den finska och den norska kommittén samt den danske delegerade — förorda en lösning efter denna linje, vilken ansluter sig till den nyligen antagna tyska lagstiftningen. En sådan lösning innebär, att i första hand alla uppfinningar som väsentligen äro resultatet av s. k. konstruktions- och utvecklingsarbete kunna förvärfvas av arbetsgivaren, även i de fall där den nuvarande lagens fordringar icke äro uppfyllda. Men därutöver medför en sådan lösning, att så snart det kan sägas ingå i den anställdes åligganden att på något sätt föra utvecklingen framåt, en ur sådan verksamhet framsprungna uppfinningar kan övertagas av arbetsgivaren. Däremot skulle från området för arbetsgivarens möjlighet att förvärva fulla rätten till en uppfinning uteslutas de fall då sambandet mellan uppfinning och tjänst är uttunnat och t. ex. endast består i att arbetstagaren genom sin tjänst fått uppslaget till uppfinningen, ehuru hans tjänst icke inneburit skyldighet att sköta annat än ett rent rutinarbete.

Oavsett huruvida uppfinningen är ett resultat av arbetstagarens åligganden i tjänsten, synes det i ett fall befogat att arbetsgivaren får rätt att övertaga uppfinningen i dess helhet. Det gäller när uppfinningen tillkommit väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter som samlats i arbetsgivarens rörelse. Det rör sig här om s. k. miljöuppfinningar, där det måste antagas att arbetstagaren icke nått fram till uppfinningen eller åtminstone ej så snabbt gjort detta om han ej haft tillgång till sådana erfarenheter — av positiv eller negativ art — i rörelsen, som erhållits vid tidigare försök att nå fram till en lösning. Även på ifrågavarande punkt har enighet nåtts vid de nordiska överläggningarna.

Med den nu angivna huvudgrunden för arbetsgivarens övertaganderätt eller att uppfinningen tillkommit väsentligen såsom ett resultat av hans åligganden i tjänsten kan det ifrågasättas, om kravet att uppfinningen faller under arbetsgivarens verksamhetsområde behöver kvarstå. Då uppfinningen är resultatet av ett mer eller mindre bestämt givet uppdrag kunna skäl anföras för att uppfinningen bör tillkomma arbetsgivaren, även om uppfinningen faller utom hans verksamhetsområde. Övervägande skäl torde emellertid tala för att bibehålla denna begränsning, mot vilka några invändningar icke framkommit under lagens giltighetstid. I ett fall synes dock — i anslutning till vad som gäller enligt dansk rätt — denna förutsättning icke behöva vara för handen. Det är när uppfinningen innefattar lösningen av en i tjänsten förelagd, närmare angiven uppgift. I detta fall, där det är fråga om en uppdragsuppfinning i trängre mening, synes nämligen arbetsgivarens intresse av att övertaga uppfinningen vara särskilt framträdande; uppdraget kan ju ha givits med tanke just på eventuell framtida produktion eller för överlåtelse till annan.

Såsom framgår av den tidigare lämnade redogörelsen ha telestyrelsen och försvarets civilförvaltning i sina framställningar till Kungl. Maj:t framhållit, att en statlig arbetsgivares möjligheter att genom avtal komplettera lagens bestämmelser vore starkt begränsade. I direktiven har även påpekats, att frågan om möjligheterna att såvitt angår statsmyndigheterna och deras personal genom avtal reglera förhållanden inom lagens tillämpningsområde borde övervägas. Denna fråga är tydligen en del av det större problemet, om och i vad mån statliga myndigheter äga träffa avtal över huvud taget med sina anställda, och det kan ifrågasättas, huruvida den del av problemet som angår rätten till uppfinningar lämpligen bör utbrytas till särbehandling. Emellertid torde, om det förut antydda förslaget till utvidgning av arbetsgivarens rättsställning genomföres, frågan om avtalsmöjligheter för statsmyndigheter komma att sakna större aktualitet, enär då den rättsställning, som ämbetsverken ansett sig behöva, tillerkännes dem redan på grund av lag. Utredningen har därför med sin inställning i lagfrågan ansett sig kunna lämna spörsmålet om avtalsmöjligheterna för statsmyndigheter åsido.

Enligt lagen gäller, att om arbetsgivaren helt eller delvis inträder såsom arbetstagarens rättsinnehavare med avseende å en av denne gjord uppfinning, skall arbetstagaren vara berättigad till skälig ersättning. Denna regel gäller ändå att annat må vara avtalat före uppfinningens tillkomst. Till regeln om skälig ersättning knyter lagen vissa bestämmelser, angivande vilka förhållanden som särskilt äro av betydelse vid ersättningsbestämmande. Det har ibland från uppfinnarhåll gjorts gällande, att ersättning i enlighet med denna regel i många fall utgått med alltför låga belopp. Att härutinnan uttala något generellt omdöme torde vara vanskligt. Lagens ståndpunkt är emellertid klar; ersättningen skall med beaktande av samtliga på frågan inverkan omständigheter bestämmas till ett skäligt belopp. Med hänsyn till de skiftande förhållanden under vilka uppfinningar tillkomma torde det ej heller låta sig göra att i lagtext närmare än som skett angiva de omständigheter som äro av betydelse vid ersättningsbestämmande. Det bör emellertid betonas att det uppenbarligen är en angelägenhet av största vikt att arbetstagarens ersättning icke tillmättes i underkant, i första hand för att upphovsmannens intresse ej tillbakasettes men även ur synpunkten att eljest den sporre till uppfinningar som ligger i ersättningen försvagas.

Ersättningsregeln i 6 § innehåller en särbestämmelse för det fall att arbetsgivaren enligt 3 § första stycket äger inträda som arbetstagarens rättsinnehavare. I detta hänseende stadgas, att ersättning skall, utöver skälig gottgörelse för de kostnader arbetstagaren kan ha fått vidkännas för uppfinningen, utgå allenast i den mån värdet av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas. Mot den princip åt vilken stadgandet ger uttryck synes intet vara att erinra; ju starkare sambandet mellan uppfinning och tjänst är desto större kan arbetsgivarens an-

del i uppfinningen sägas vara. Men därest området för det fall då arbetsgivaren äger erhålla en oinskränkt rätt till arbetstagarens uppfinningar vidgas i enlighet med vad förut föreslagits, skulle en motsvarande presumptionsregel med syftning på det större området kunna verka alltför inskränkande på ersättnings storlek. Det bör framhållas, att utredningens förslag om utvidgning av arbetsgivarens rättsställning icke får tagas till intäkt för ett frångående av regeln att arbetstagaren städse bör erhålla skälig ersättning för vad han avstår. Med hänsyn härtill synes den nyss angivna särregeln kunna utgå och i stället bland de omständigheter som särskilt skola beaktas vid ersättnings bestämmande angiva arbetstagarens anställningsvillkor.

Såsom förut antytts möta alltid stora svårigheter att i det särskilda fallet bestämma vad som kan vara skälig ersättning. Vad som gör denna bedömning särskilt vansklig är att hänsyn måste tagas till så många ovissa faktorer. Detta är särskilt framträdande, när ersättningen — såsom i och för sig är önskvärt — bestämmes på ett tidigt stadium, kanske innan uppfinningen ännu ej blivit mera noggrant utexperimenterad. På grund härav kan det jämförelsevis ofta tänkas inträffa att en ersättning, som icke är bestämd på royaltybasis, sedermera framstår som oskälig i följd av helt ändrade förhållanden. I den danska lagen och det finska och norska förslaget har med hänsyn härtill upptagits en regel om möjlighet att jämka en redan fastställd ersättning — genom frivillig uppgörelse eller efter rättegång — när ändrade förhållanden tala därför. En sådan regel övervägdes även för svenskt vidkommande under förarbetena till den gällande lagen men avvisades, bl. a. av principiella skäl.

Det är självfallet alltid vanskligt att öppna möjlighet att frångå vad en gång blivit bestämt genom frivillig uppgörelse eller genom domstols beslut. En sådan möjlighet medför otrygghet för båda parter, när dessa icke kunna vara säkra på att ett fastställt ersättningsbelopp är definitivt. Det måste emellertid beaktas, att när det gäller uppfinningar skälen för att en omprövning av ersättningen skall kunna äga rum vid ändrade förhållanden äro ovanligt starka. På få områden torde nämligen råda så stora svårigheter som i fråga om uppfinningar att innan en något längre tids erfarenhet vunnits bestämma värdet. Detta torde, låt vara i mindre mån, gälla även om ersättningen bestämmes på royaltybas.

Vid övervägande av skälen för och emot en jämkningsregel har utredningen, ehuru med viss tvekan, stannat för att i likhet med den finska och norska kommittén föreslå införande av en dylik bestämmelse. Möjlighet till jämkning bör emellertid stå öppen endast när de omständigheter som lågo till grund för ersättnings bestämmande förändrats och när denna ändring tillika är väsentlig.

I och med att arbetsgivaren genom meddelande till arbetstagaren förklarat sig vilja i enlighet med lagen helt eller delvis övertaga dennes rätt till uppfinningen har den förres förvärv av rätten kommit till stånd. Därmed

har också inträtt skyldighet för arbetsgivaren att till arbetstagaren utgiva skälig ersättning för den övertagna rätten. Vid denna tidpunkt, då måhända uppfinningen ännu icke är fullt utexperimenterad, kunna emellertid på sätt förut berörts stora svårigheter möta att bedöma ersättningens storlek, eftersom värdet är beroende av så många ovissa faktorer. Härtill kommer, att frågan om uppfinningen är patenterbar eller icke — och därmed om skyldighet att utgiva ersättning i enlighet med lagen över huvud föreligger — kan vara föremål för tvekan. Dessa omständigheter kunna självfallet medföra en benägenhet hos parterna att uppskjuta ställningstagandet till ersättningens storlek. Om såväl arbetsgivaren som arbetstagaren äro ense därom, kan självfallet ingen invändning riktas mot ett uppskov med ersättningens bestämmande. Men i andra fall kan den ersättningsberättigade arbetstagaren önska en snabb uppgörelse, ehuru arbetsgivaren är ovillig härtill. Inom utredningen har diskuterats, huruvida någon bestämmelse kunde införas som i en sådan situation underlättade för arbetstagaren att komma till sin rätt. Härvid har som förebild pekats på att inom vissa industriföretag tillämpades det förfarandet att utbetalning av visst mindre belopp, en gratifikation, gjordes så snart arbetsgivaren förvärvat rätten till en uppfinning medan ersättningsfrågan i övrigt uppskötts i avvaktan på närmare erfarenheter om uppfinningens användbarhet. Det har även framhållits, att i den tyska lagen funnes en bestämmelse av innebörd, att arbetsgivaren vore skyldig att inom viss tid efter förvärvet med för honom bindande verkan tillkännagiva vad han vore villig att betala för den förvärvade rätten. Utredningen anser emellertid att det skulle möta stora svårigheter att i anslutning till någon av dessa förebilder föreskriva någon särregel i ämnet. Härvid må endast framhållas, att en i lag stadgad skyldighet för arbetsgivaren att, innan ersättningen blivit slutligt bestämd genom frivillig överenskommelse eller efter rättegång, i avräkning betala en viss del av ersättningen av denna kan kringgå genom påståendet att enligt arbetsgivarens uppfattning uppfinningen helt saknade värde eller i allt fall arbetsgivaren saknade skyldighet att erlagga ersättning med hänsyn till att arbetstagaren för sin prestation vore till fullo ersatt genom sina löneförmåner. Det bör emellertid erinras om att arbetstagaren så snart uppfinningen övertagits av arbetsgivaren kan instämma arbetsgivaren till domstol med yrkande om ersättningens fastställande.

I den tidigare nämnda av rådmannen Hector gjorda framställningen har föreslagits, att alla mål om rätt till arbetstgares uppfinningar skulle upptagas av Stockholms rådhusrätt såsom första instans samt att rådhusrätten vid handläggningen av sådana mål skulle ha tekniska bisittare. Frågan om rådhusrätten som särskilt forum för mål av ifrågavarande slag var föremål för överväganden under förarbetena till 1949 års lag (prop. 101/1949 sid. 85—95). Tanken härpå avvisades emellertid. Enligt utredningens åsikt ha därefter icke sådana skäl framkommit, som föranleda ett annat ställningstagande.

SPECIELL MOTIVERING

1 §.

Vid vissa till undervisningsväsendet hörande inrättningar finnas befattningar, vilkas innehavare ej ha någon egentlig undervisningsskyldighet. Även sådana befattningshavare, vilka icke falla under begreppet lärare, böra vara undantagna från lagens tillämpningsområde. Med hänsyn härtill har i paragrafen med lärare likställts vetenskaplig personal vid undervisningsväsendets inrättningar.

I paragrafen har i övrigt icke vidtagits annan ändring än att, då väg- och vattenbyggnadskårens personal i det hänseende varom här är fråga intager i stort sett samma ställning som befattningshavare i krigsmaktens reserver, undantagsbestämmelsen i tredje stycket utvidgats att avse jämväl de förstnämnda.

Olikheterna i förhållande till danska lagen samt de finska och norska förslagen äro nationellt betingade.

2 §.

Paragrafen motsvarar 2 § andra stycket i gällande lag. Första stycket har i förslaget upptagits i 3 §. Dessa redaktionella jämkningar ha vidtagits i syfte att nå överensstämmelse med den danska lagen och de finska och norska förslagen.

Det kan anmärkas, att hänvisningen till 10 § i förslaget omfattar även den föreslagna nya bestämmelsen om jämkning av tidigare genom avtal eller dom bestämd ersättning.

3 §.

Såsom nyss nämnts motsvarar denna paragraf 2 § första stycket gällande lag.

4 §.

I denna paragraf, som motsvarar 3 § i gällande lag, regleras den centrala frågan om förutsättningarna för att arbetsgivaren skall äga inträde i arbetstagarens rättsställning med avseende å den senares uppfinningar.

Bland de uppfinningar, till vilka enligt första stycket arbetsgivaren kan förvärva hela rätten, hör såsom i den allmänna motiveringen angivits i första hand sådana uppfinningar som avses i 3 § första stycket av gällande lag. Utmärkande för dessa är, att de tillkommit såsom resultat av ett forskningsarbete, som arbetstagaren på arbetsgivarens uppdrag bedrivit. Dessa uppfinningar kunna därför kallas forskningsuppfinningar eller uppdragsuppfinningar i trängre bemärkelse.

Under bestämmelserna i första stycket äro vidare att hänföra andra uppfinningar som tillkommit såsom resultat av arbetstagarens verksamhet till fullgörande av honom åvilande arbetsuppgifter. Bland dessa uppfinningar, vilka kunna benämnas uppdragsuppfinningar i vidsträckt mening, märkas först sådana, som äro resultatet av sådana arbetsuppgifter som arbetstagaren fått sig tilldelade i syfte att söka föra utvecklingen framåt, ehuru uppfinningarna icke äro att hänföra till forskningsuppfinningar såsom dessa definierats i gällande lag. Så kan vara fallet t. ex. därför att forsknings- eller uppfinnarverksamhet icke är arbetstagarens *huvudsakliga* arbetsuppgift eller därför att verksamheten icke kan sägas ha denna speciella karaktär utan är att hänföra under vad som brukar benämnas konstruktions- och utvecklingsarbete (jämför utlåtande den 9 mars 1957 av Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar i ärende nr 10 1956/57). Begreppet uppdragsuppfinningar är emellertid vidare. Därunder är att hänföra alla uppfinningar som falla inom ramen för arbetstagarnas åligganden i tjänsten. Avgörande är alltså om det kan sägas ingå i den anställdes åligganden att söka lösa de problem som möter inom hans arbetsområde.

Omfattningen av den anställdes åligganden i detta hänseende växla tydligen från fall till fall. Arbetstagarens ställning inom företaget är självfallet härvid av betydelse. En arbetstagare i ledande ställning har som regel betydligt vidare skyldigheter än en arbetstagare i underordnad befattning. Arbetets art är också av vikt. Om en driftsingenjör lägger märke till att en viss arbetsoperation inom den del av rörelsen, för vilken han har ansvaret, är otillfredsställande och i anledning därav företager förändringar eller nykonstruktioner för att lösa svårigheten, torde den uppfinning som han därvid kommer fram till i regel vara att anse som en uppdragsuppfinning. På samma sätt torde saken ofta ställa sig, om en uppfinning göres av en verkmästare eller förman, och det problem som uppfinningen löser hör till de arbetsmoment, för vilka denne har ansvar. Om en uppfinning göres av en vanlig arbetare till förbättring av den maskin han betjänar, synes däremot som regel saken få bedömas annorlunda. Det torde nämligen oftast icke kunna sägas ingå i dennes arbetsuppgifter att utföra annat än ett rent rutinarbete. Även här kunna dock fall tänkas förekomma där ett annat betraktelsesätt framstår som naturligt.

En särskild grupp av uppfinningar, till vilka arbetsgivaren enligt första stycket i 4 § av förslaget har full rätt, utgöra de s. k. erfarenhetsuppfinningarna eller de som tillkommit väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter i arbetsgivarens rörelse. Med erfarenheter i rörelsen förstås sådana som äro speciella för just denna och alltså icke kunna sägas höra till teknikens allmänegendom. Det kan här gälla tidigare försök inom företaget, prövade och förkastade teorier etc., genom vars kunskap arbetstagaren sättes i stånd att lättare än eljest varit fallet komma fram till en uppfinning. Det måste emellertid beaktas, att uppfinningen skall ha tillkommit *väsentligen* ge-

nom utnyttjande av sådana erfarenheter av positiv eller negativ art för att uppfinningen skall anses som en erfarenhetsuppfinning.

Andra stycket i paragrafen överensstämmer med 3 § andra stycket i gällande lag. Tillämpningsområdet blir emellertid som följd av utvidgningen av första styckets fall i motsvarande mån snävare.

Tredje stycket är lika med 3 § tredje stycket i 1949 års lag.

5 §.

Paragrafen, som överensstämmer med de finska och norska förslagen, motsvarar 4 § i gällande lag.

I lagrummet har föreskrivits, att underrättelsen städse skall vara skriftlig. Detta har ansetts lämpligt för att i görligaste mån förhindra tvistigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare om och när underrättelse skett. Det må emellertid framhållas, att bestämmelsen om skriftlig form är dispositiv. Om arbetsgivaren och arbetstagaren få anses vara överens om att skriftlig form ej behöver iakttagas, är en sådan överenskommelse gällande.

I paragrafen har för tydlighetens skull uttryckligen stadgats, att i underrättelsen uppfinningens innebörd skall angivas. Någon saklig ändring i förhållande till gällande lag torde sistnämnda bestämmelse knappast innebära, eftersom även enligt nuvarande 4 § underrättelse i lagens mening icke torde hava skett med mindre denna innehåller en objektivt sett så uttömmande redogörelse för uppfinningen att dess innebörd framgår för arbetsgivaren. Självfallet är det önskvärt, att arbetstagaren i samband med underrättelsen anger sin åsikt beträffande frågan vilken rätt arbetsgivaren äger till uppfinningen.

6 §.

Paragrafen motsvarar 5 § i gällande lag. I paragrafen har, i anslutning till vad som föreslagits beträffande arbetstagarens underrättelse till arbetsgivaren, upptagits bestämmelse om att även arbetsgivarens meddelande till arbetstagaren skall ha skriftlig form.

Paragrafen överensstämmer i sak med det finska förslaget; den danska lagen och det norska förslaget ha däremot ett något avvikande innehåll i det att i dessa för att arbetstagaren skall äga söka patent kräves att han därförinnan underrättat arbetsgivaren om den tillämnade patentansökningen.

7 §.

Paragrafen motsvarar 6 § i gällande lag.

Såsom i den allmänna motiveringen angivits har den i andra stycket andra punkten av sistnämnda lagrum upptagna särregeln för det fall som avses i nuvarande 3 § första stycket ansetts kunna utgå. Det har övervägts, att i den nu föreslagna paragrafen i stället upptaga en generell regel av

innebörd att ersättning skall utgå endast om värdet av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas. En sådan regel har emellertid ansetts kunna undvaras; även utan en dylik torde lagtexten icke utgöra hinder för att i vissa fall det befinnes skäligt att någon ersättning icke utgår.

Paragrafen överensstämmer i allt väsentligt med den danska lagen samt det finska och norska förslaget.

8 §.

Presumptionsregeln i 7 § av gällande lag tager sikte på endast sådana uppfinningar som avses i 3 § första stycket i lagen. Det torde också vara beträffande sådana uppfinningar, vilka tillkommit som resultat av en på uppfinningar mer eller mindre inriktad verksamhet, som presumptionsregeln har sin största betydelse. Det kan emellertid ej bortses från att även i de övriga fall, då lagen tillerkänner arbetsgivaren möjlighet att förvärva en arbetstagares uppfinning, en presumptionsregel kan vara av värde. Detta torde i första hand gälla de fall, när arbetsgivaren enligt de föreslagna bestämmelserna — utöver vad som är förhållandet enligt gällande lag — erhållit rätt till uppfinningen i dess helhet. Men hinder torde ej möta att låta presumptionen gälla även för de fall, då arbetsgivaren jämlikt 4 § andra stycket i förslaget erhållit licensrätt eller företrädesrätt till en av arbetstagaren gjord uppfinning. I förslaget ha bestämmelserna utformats i enlighet härmed.

Det må framhållas att, i anslutning till gällande lag, för presumptionsregelns tillämpning endast kräves att ett samband förefinnes mellan uppfinningen och den tidigare anställningen. Är detta fallet, blir det en senare sak att avgöra huruvida detta samband är av sådan styrka att uppfinningen är att hänföra under 4 § första stycket eller ej.

9 §.

Paragrafen är lika med 8 § i gällande lag.

10 §.

I första stycket har upptagits bestämmelser om jämkning av dom eller avtal rörande ersättning enligt 7 §. Enligt dessa kan jämkning äga rum om väsentligen ändrade förhållanden påkalla det. Ha omständigheterna icke ändrat sig men parterna först efter ersättningsens bestämmande fått kännedom om eller till fullo insett betydelsen av på ersättningen inverkan de förhållanden, kan jämkning enligt paragrafen icke äga rum. I sådant fall kan ändring komma till stånd endast enligt andra stycket i paragrafen eller till äventyrs enligt bestämmelserna i avtalslagen om rättshandlingars ogiltighet.

Som exempel på fall, då en ändring inträder i de förhållanden som varit avgörande vid ersättningens bestämmande, kan nämnas att uppfinningen minskar eller ökar i värde på grund av nya uppfinningar eller teknikens utveckling överhuvud, på grund av ändrade marknadsförhållanden och liknande.

I paragrafen har föreslagits, att redan utbetald ersättning ej behöver återbetalas som följd av jämkning. Denna bestämmelse har tillkommit i arbetstagarens intresse; denne, som i regel är den ekonomiskt svagare parten, skall ej behöva riskera att återbetala vad han erhållit och måhända redan förbrukat.

För att tillgodose sitt syfte är stadgandet om jämkning indispositivt.

Andra stycket i 10 § ersätter den nuvarande 9 §.

11 §.

Denna paragraf överensstämmer med 10 § i gällande lag.

Övergångsbestämmelserna.

Innehållet i dessa motsvarar övergångsregleringen vid tillkomsten av gällande lag.

Utkast till

Lov om arbeidstakeres oppfinnelser.

§ 1.

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

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

§ 2.

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

§ 3.

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

§ 4.

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

Er oppfinnelsen blitt til i annet samband med tjenesten enn nevnt i første ledd, kan arbeidsgiveren kreve å få utnytte den i sin virksomhet dersom utnyttelsen faller innenfor bedriftens virksomhetsområde. Ønsker arbeidsgiveren å overta en mer omfattende rett til en slik oppfinnelse, har han i et tidsrom av 4 måneder etter mottakelsen av meldingen om oppfinnelsen etter § 5 fortrinnsrett til å inngå avtale med arbeidstakeren om dette.

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

§ 5.

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

§ 6.

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

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

§ 7.

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

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

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

§ 8.

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

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

§ 9.

Fastsatt godtgjøring etter § 7 kan på begjæring av hver av partene endres, selv om annet måtte være avtalt, når de forhold som har vært bestemmende har endret seg vesentlig. Det skal dog ikke i medhold av denne bestemmelse kunne kreves tilbakelevering av ytelser som arbeidstakeren har mottatt på grunnlag av tidligere fastsettelse av godtgjøring.

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

§ 10.

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

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

Offentlig påtale finner sted bare etter fornærmedes begjæring.

§ 11.

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

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

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

§ 12.

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

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

Nemnda fungerer som voldgiftsrett hvis partene er enige om det.

Utgiftene til nemndas virksomhet dekkes av det offentlige.

§ 13.

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

Når nemnda har henvist saken til retten, kommer bestemmelsene i rettergangslovens § 299 tilsvarende til anvendelse.

§ 14.

Denne lov trer i kraft

Loven kommer ikke til anvendelse på oppfinnelser som er gjort før den er trådt i kraft.

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

Förslag till
Lag om arbetstagares uppfinningar.

1 §.

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

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

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

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

2 §.

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

3 §.

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

4 §.

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

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

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

5 §.

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

6 §.

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

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

7 §.

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

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

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

8 §.

Sökes inom sex månader efter anställningens upphörande patent å sådan uppfinning, som skulle falla under bestämmelserna i 4 §, därest den till-

kommit medan anställningen varade, skall uppfinningen anses hava blivit gjord i samband med anställningen, för så vitt uppfinnaren icke gör sannolikt, att uppfinningen tillkommit efter anställningens upphörande.

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

9 §.

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

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

10 §.

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

11 §.

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

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

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

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

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

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

12 §.

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

13 §.

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

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

Lov om arbejdstageres opfindelser.

§ 1.

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

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

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

§ 2.

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

§ 3.

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

§ 4.

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

Søger en virksomhed patent på en opfindelse med angivelse af virksomheden som opfinder, skal virksomheden på forespørgsel meddele dette til de arbejdstagere, som indenfor virksomheden har deltaget i det arbejde, der har ført til opfindelsen.

§ 5.

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

indenfor virksomhedens arbejdsområde, hvis arbejdstagerens opfindelse angår en ham af virksomheden stillet, nærmere angiven opgave.

§ 6.

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

§ 7.

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

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

Selvom den nævnte frist ikke er udløbet, kan arbejdstageren, så snart han har givet sådan meddelelse som i § 6 omhandlet, søge patent på opfindelsen, men han skal i så fald forinden underrette arbejdsgiveren herom. Arbejdstageren kan ikke på forhånd give afkald på denne ret.

§ 8.

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

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

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

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

§ 9.

Søges der inden 6 måneder, efter at en arbejdstager er fratrådt sin tjeneste, patent på en af ham gjort opfindelse, som, hvis den var blevet til, medens tjenesten varede, ville have været omfattet af bestemmelserne i § 5, antages opfindelsen gjort, medens tjenesten varede, medmindre det kan sandsynliggøres, at opfindelsen er blevet til efter tjenestens ophør.

§ 10.

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

§ 11.

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

§ 12.

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

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

Påtale sker på begæring af den forurettede.

Forslag til

Lov om ændringer i lov om arbejdstageres opfindelser.

§ 1.

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

1) § 5 affattes således:

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

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

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

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

3) I § 7, 1. stk., indføres efter ordene »skal han» ordet »skriftligt».

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

§ 2.

Denne lov træder i kraft den ...

Särskilt yttrande

av civilingenjören *Romanus*.

Enligt direktiven för utredningen bör översynen av 1949 års lag angående rätten till arbetstagares uppfinningar ske i belysning av de erfarenheter som hittills vunnits av dess tillämpning och med beaktande av att lagstiftningens syfte inte endast är att på ett skäligt sätt avväga de rena partsintressena utan även att främja det allmännas intresse av att sådant forsknings- och uppfinningsarbete som för tekniken framåt stimuleras.

Den nuvarande lagen trädde i kraft år 1950, och det är därför i och för sig naturligt, att man har funnit tiden inne för en översyn i belysning av erfarenheterna sedan dess tillkomst. Dessa erfarenheter är emellertid inte så stora som man i första hand kunde vänta sig.

Under de första åren blev erfarenheterna av lagen påfallande små. Till en del berodde detta på att den endast var tillämplig på uppfinningar som hade tillkommit efter den 1 jan. 1950. Det övervägande antalet av de ärenden rörande lagens tillämpning, som hittills hänskjutits till statens nämnd för arbetstagares uppfinningar eller den motsvarande nämnd som bildats av Svenska arbetsgivareföreningen och Svenska industritjänstemannaförbundet, har gällt frågan om skälig ersättning, och det har i de flesta fall dröjt åtskilliga år från uppfinningens tillkomst innan man har nått fram till det stadium, där motsättningen i ersättningsfrågan har blivit så besvärlig, att man vänt sig till någon av dessa nämnder. Även vid tvister som på annat sätt blivit mera allmänt kända och tillgängliga för diskussion har ersättningsfrågan i de flesta fall varit den dominerande. Den låga aktiviteten inom lagens tillämpningsområde under åtskilliga år efter dess tillkomst kan alltså delvis förklaras av den stora tidsförskjutning som ofta förekommit mellan en uppfinnings tillkomst och uppgörelsen om den skäliga ersättningen.

Denna låga aktivitet berodde emellertid till stor del också på att kännedomen om lagen och viljan att tillämpa den länge var svag inom vida kretsar, såväl på arbetsgivar- som arbetstagarsidan. Det faktum att flera av de ärenden som dragits inför den statliga nämnden har aktualiserats först sedan arbetstagaren slutat sin anställning tyder också på, att arbetstagarens beroendeställning i förhållande till arbetsgivaren i viss mån kan ha medverkat till att man inte har funnit det behövt respektive ansett det tillrådligt att åberopa lagen.

Under de senaste åren har ett påtagligt omslag skett. Både kännedomen om och intresset för lagen och de frågor den berör har nu blivit avsevärt livligare på båda sidor. Regler och instruktioner för handläggningen av arbetstagarnas uppfinningar har utarbetats hos åtskilliga företagare — enskilda och statliga — som hittills saknat en utformad praxis på detta om-

råde, och grupper av arbetstagare har börjat sätta sig ordentligt in i, vilka föreskrifter de har att beakta vid tillkomsten av en uppfinning, och vilka synpunkter och fakta de bör tillvarata eller framskaffa såsom underlag för en kommande framställning om skälig ersättning. Det är ännu för tidigt att säga, vilka erfarenheter denna utveckling kan leda till, och hur lagen i praktiken kan komma att fylla sina avsedda funktioner när utvecklingen har stabiliserats.

Svårigheter har förelegat för vissa statliga arbetsgivare genom att man med hänvisning till de statliga tjänstemännens rättsställning ifrågasatt arbetsgivarens möjligheter att på samma sätt som enskilda arbetsgivare träffa avtal med arbetstagarna om större rätt till deras framtida uppfinningar än vad som anges i lagen. (Däremot har dessa arbetsgivare såvitt känt inte i något fall haft svårt att efter en uppfinnings tillkomst erhålla önskad rätt till denna). Detta synes ha varit den främsta anledningen till telestyrelsens och försvarets civilförvaltnings framställningar om lagöversyn. Frågan om möjlighet att i förväg inträda som rättsinnehavare i önskad utsträckning till kommande uppfinningar torde emellertid komma att lösas oberoende av lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar genom det föreliggande förslaget till lag om statliga och kommunala tjänstemäns förhandlingsrätt (SOU 1963: 51). Denna lag beräknas enligt en inom civildepartementet publicerad promemoria träda i kraft den 1 jan. 1966.

Med hänsyn till ovan anförda synpunkter vore det enligt min mening lyckligast, om nuvarande lag tills vidare bibehölls i oförändrat skick, så att ett fylligare erfarenhetsmaterial ernås beträffande möjligheterna att på basis av dess grundläggande principer nå fram till en praxis som på ett rättvist och smidigt sätt tillgodoser lagens syften.

Om en ändring av lagen ändock anses nu böra komma till stånd, bör enligt min mening det föreliggande förslaget omarbetas med beaktande av följande synpunkter.

Arbetsgivarens rätt att helt eller delvis övertaga arbetstagaruppfinningar
(§ 3 i gällande lag, § 4 i lagförslaget.)

Reglerna för under vilka omständigheter och i vilken utsträckning arbetsgivaren skall äga rätt att övertaga en av arbetstagaren gjord uppfinning är den grundsten, på vilken lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar är uppbyggd. Avvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen i detta hänseende penetrerades före lagens tillkomst ingående av 1945 års utredningsmän och justitiedepartementet. Erfarenheterna sedan lagens tillkomst visar, att konflikter och intressemotsättningar — i den mån de berört denna avvägning — i främsta rummet har gällt gränsdragningen mellan den kategori av uppfinningar, för vilka arbetsgivaren äger rätt att mot arbetstagarens bestridande övertaga hela uppfinningen (lagparagrafens första stycke), och den kategori, där arbetsgivaren äger obestridlig rätt att

nyttja uppfinningen i egen verksamhet samt företräde framför andra under viss tid att övertaga återstående rätt till uppfinningen (paragrafens andra stycke). Det är emellertid att märka att dessa konflikter i de flesta fall har varit en sekundär företeelse som hängt samman med argumenteringen vid förhandlingar angående den skäligen ersättnings storlek. Jag återkommer utförligare härtill vid behandling av ersättningsfrågan (s. 69).

Lagens regler beträffande rätten att övertaga uppfinningen är, liksom de flesta av dess paragrafer, dispositiv, och kan sålunda ändras genom avtal mellan parterna, om de finner detta påkallat exempelvis med hänsyn till arten av arbetsgivarens verksamhet eller arbetstagarens arbetsuppgifter. För vissa arbetsgivare inom den offentliga sektorn har dock som ovan nämnts av andra skäl uppstått svårigheter att utnyttja denna avtalsmöjlighet i sådana fall, där man önskat i förväg träffa avtal med sina arbetstagare om ökad rätt till deras framtida uppfinningar. Beträffande dessa avtalssvårigheter anför utredningsmannen, att de icke i och för sig utgör ett skäl för lagändring till arbetsgivarens förmån, och att lösningen av denna fråga måste sökas på andra vägar. Så torde också komma att ske.

Utredningsmannen har ändock ansett sig böra föreslå en långtgående utvidgning av arbetsgivarens rätt att mot arbetstagarens bestridande övertaga hela uppfinningen. En uppfattning om hur vittgående den föreslagna utvidgningen av arbetsgivarens rätt i realiteten är, kan man få av ett tänkt exempel angående »arbetaren vid skomaskinen», som vid flera tillfällen har diskuterats inom de nordiska utredningskommittéerna.

Exemplet gäller en mindre skofabrik med tillverkning enligt »löpandeband-principen», där varje tillverkningsmoment utförs i en just för detta ändamål utformad specialmaskin, som betjänas av en arbetare. Specialmaskinerna är köpta eller — som ofta sker — förhyrda från en stor internationell maskinfabrik, som har specialiserat sig på skotillverkningsmaskiner. Arbetaren vid en sådan maskin har till uppgift att utföra just den arbetsoperation som maskinen är konstruerad för, och hans lön är inräknad i kostnaderna för den normala skoproduktionen. Om denne man under sitt dagliga rutinarbete vid maskinen så småningom kommer på en patenterbar idé, som innebär en ekonomiskt betydelsefull förbättring av maskinens funktion (exempelvis höjd kvalitet på den utförda arbetsoperationen eller minskad materialåtgång), kan arbetsgivaren såväl enligt nu gällande lag som enligt utredningsmannens lagförslag ändra maskinen i enlighet med uppfinningen och därmed få en — i detta fall opåräknad — ekonomisk vinst genom dess användning i produktionen. Men — och här kommer den springande punkten i exemplet — innebär lagförslaget, att arbetsgivaren därutöver med lagens hjälp och mot arbetstagarens bestridande skall kunna övertaga rätten att utnyttja uppfinningen på alla andra skomaskiner av denna typ över hela världen? Skulle så vara fallet kan arbetsgivaren sedan överlåta uppfinnar-rätten till den utländska maskinfabriken och därvid erhålla en gottgörelse

som kan bliva många gånger större än den inkomstökning uppfinningens användning medför i arbetsgivarens egen produktion. Enligt lagens bestämmelser skall arbetstagaren visserligen erhålla skälig ersättning, men den kommer erfarenhetsmässigt endast att uppgå till en bråkdel av de inkomster arbetsgivaren kan erhålla genom att avyttra uppfinningen.

Å andra sidan kanske arbetsgivaren, sedan han övertagit rätten till uppfinningen, föredrar att behålla den för sig själv, och i stället för att låta sina konkurrenter utnyttja den skaffa sig ett försteg framför dem genom möjligheten att hålla lägre priser eller få ut en högre vinstmarginal. Hur skall uppfinnarens ersättning i sådant fall beräknas? Och hur skall uppfinnaren kunna motivera den ersättning han anser vara skälig, när inte han eller — vilket väl oftast blir fallet i praktiken — de enskilda eller statliga företag som inriktat sig på att förmedla försäljning av uppfinningar har möjlighet att erbjuda uppfinningen till skomaskinsfabrikanten eller andra intresserade storföretag i skobranschen?

I fråga om lagförslagets innebörd beträffande en uppfinning av denna karaktär uttalar sig utredningsmannen vagt och knapphändigt, och antyder att två olika betraktelsesätt kan ifrågakomma (sid. 38). I kommentarerna till det norska lagförslaget, vars § 4 har huvudsakligen samma innebörd som det svenska förslaget, är man däremot utförligare och har en mera bestämd uppfattning (Instilling til lov om arbeidstakeres oppfinnelser, sid. 34—35). Man kommer där fram till att uppfinningen i det anförda fallet bör tillhöra arbetsgivaren (Däremot skulle detta icke gälla om uppfinningen avser en annan maskin än den arbetaren själv betjänar).

Det anförda tyder på att den föreslagna lagparagrafen är oklar och svårtolkad. Försök att bedöma dess tillämpning på andra i praktiken förekommande situationer bestyrker, att de begrepp som gränsdragningen stöder sig på är diffusa och därför kan befaras föranleda besvärliga tolkningstvister.

Härtill kommer, att arbetsgivarens rätt har utsträckts mycket långt och på ett sätt som knappast överensstämmer med nuvarande rättsuppfattning i Sverige. Erfarenheterna från de år som gått sedan lagen trädde i kraft ger enligt min mening icke stöd för uppfattningen, att den avvägning mellan parternas intressen som man kom fram till vid lagens utarbetande skulle vara oskälig, eller att — med bortseende i detta sammanhang från den offentliga sektorns speciella problem, vilka torde komma att lösas i annan ordning — ett faktiskt behov skulle motivera en ändrad gränsdragning på det sätt utredningsmannen har föreslagit.

Såsom ett skäl för att vidga det område där arbetsgivaren äger övertaga hela rätten till uppfinningen anför utredningsmannen också en önskan att minska spännvidden mellan lagens regler och motsvarande regler i ramavtal mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Svenska industritjänstemannaförbundet respektive mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Sveriges arbetsledareförbund. Dessa ramavtal omfattar tjänstemän och ar-

betsledare huvudsakligen inom verkstadsindustrien, däremot icke de vid samma företag anställda arbetarna, vilka är anslutna till landsorganisationen.

Vid sidan av ramavtalen, som har kollektiv karaktär, förekommer enskilda avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare särskilt i sådana fall där arbetsgivaren genom ekonomiska insatser på forsknings- eller utvecklingsarbete räknar med att arbetstagaren kan komma att prestera uppfinningar. De avvikelser från lagens regler beträffande arbetsgivarens rätt att övertaga uppfinningen som på detta sätt avtalats har varit av växlande omfattning, men ett genomgående drag torde vara, att arbetsgivaren tillförsäkras större rätt än vad lagen anger. Något fall där arbetstagarens rätt har vidgats i jämförelse med lagens regler har mig veterligen icke förekommit. I praktiken har lagparagrafen sålunda kommit att fungera som en minimibestämmelse beträffande arbetsgivarens rätt att tvångsvis övertaga uppfinningar gjorda av hans arbetstagare.

De båda ramavtalen omfattar för närvarande c:a 175 000 arbetstagare¹. Antalet enskilda avtal med särbestämmelser beträffande uppfinnarrätten torde i jämförelse härmed vara mycket ringa. Även om kollektiva överenskommelser av samma karaktär som ramavtalen skulle komma att träffas vid vissa statliga och kommunala verk med teknisk verksamhet när så blir möjligt, skulle de arbetstagare som är underkastade andra regler än de i lagen intagna icke komma att uppgå till 1/10 av samtliga arbetstagare inom näringslivet. Den avvägning av parternas intressen som lagstiftarna funnit riktig gäller sålunda för arbetstagare av alla kategorier inom hantverk, jordbruk, skogsbruk, handel, servicenäringar av olika slag o. s. v. samt, såsom tidigare framhållits, även för alla arbetare vid de företag som anslutit sig till ramavtalen (vilka endast berör tjänstemän och arbetsledare).

Uppfinningsfrekvensen bland arbetstagarna inom näringslivet i stort är givetvis genomsnittligt inte lika hög som inom de mera tekniskt betonade näringsgrenar, i första hand verkstadsindustrien, där man i stor utsträckning har anslutit sig till ovannämnda ramavtal med tjänstemän och arbetsledare. (Även inom detta område tillämpas dock lagens regler i betydande omfattning, exempelvis inom Kooperativa Förbundet, de flesta statliga och kommunala bolag och många industriföretag av mindre storlek). Å andra sidan är verksamheten inom övriga näringsgrenar generellt sett inte på samma sätt baserad på tillkomsten av nya uppfinningar, och några rörelsemedel satsas inte på att frambringa sådana. Om en arbetstagare inom dessa grenar gör en uppfinning, har den i de allra flesta fall kommit till uteslutande på arbetstagarens eget initiativ och innebär en prestation som ligger helt vid sidan av hans normala arbetsuppgifter. Eftersom varken arbetsgivaren eller arbetstagaren här har någon tanke på uppfinnarverksamhet kommer rätten till framtida uppfinningar aldrig att beröras i några anställ-

¹ Avtalen är nu uppsagda. Se not på sid. 15.

ningsavtal, och lagens regler kommer därför att gälla, om någon arbetstagar skulle göra en sådan. Detta förefaller också rimligt med hänsyn till lagparagrafens karaktär av minimibestämmelse till arbetstgivarens förmån.

Tanken att i enhetlighetens namn göra de specialregler, som har utformats för några näringsgrenar med särskilt livlig uppfinnaraktivitet och en verksamhet som ofta måste omfatta utveckling och exploatering av uppfinningar, till en lag för hela näringslivet är sålunda enligt min mening icke bärande. Man bör icke heller bortse från att det är lättare att ändra avtalsmässigt fastställda regler än en lag, ifall erfarenheterna skulle visa att de inte fungerar tillfredsställande i praktiken, eller om förändrade förhållanden inom näringslivet skulle göra detta önskvärt.

Den föreslagna lagparagrafen bör slutligen bedömas med hänsyn till det allmännas intresse av att tekniskt värdefullt forsknings- och uppfinnararbete stimuleras. Ur samhällets och det tekniska framåtskridandets synpunkt framstår det såsom önskvärt, att en uppfinning gjord av en arbetstagar, liksom varje annan uppfinning, exploateras av ett företag som har de största förutsättningarna i tekniskt, personellt, ekonomiskt och marknadsmässigt hänseende att slutföra utvecklingsarbetet och genomföra exploateringen i en omfattning som svarar mot uppfinningens betydelse. Det ligger i sakens natur att dessa förutsättningar icke alltid är uppfyllda hos det företag, där uppfinnaren är anställd när uppfinningen kommer till. I många fall finns det överhuvudtaget icke något företag som kan uppvisa dessa gynnsamma betingelser beträffande alla de geografiska områden, där uppfinningen med framgång skulle kunna exploateras, och inom de olika tekniska områden, där den eventuellt kan tillämpas. Den optimala lösningen skulle här vara att överlåta exploateringen på olika företag inom olika geografiska och tekniska områden.

Under de senaste åren har insikten om forsknings- och uppfinningsverksamhetens betydelse för den tekniska och industriella framstegstakten vuxit, och man kan inom den närmaste framtiden vänta ökade ekonomiska insatser från såväl statens som nybildade enskilda exploateringsorgans sida för att tillvarataga och nyttiggöra uppfinningar. Dessa ökade exploateringsresurser, som i första hand avser att tillvarataga praktiskt användbara resultat från en kraftigt expanderande forskning, kommer säkerligen också att stå till förfogande för exploatering av uppfinningar som framkommer på annat sätt. Man kan därför räkna med att bearbetningen och exploateringen av nya uppfinningar och uppslag som görs av en arbetstagar inte i så hög grad som hittills varit fallet blir beroende av, att det företag där han är anställd visar intresse för uppfinningen och har förutsättningar att genomföra dess exploatering. När det gäller exploatering av nya uppfinningar torde också rent principiellt, liksom ifråga om andra områden som befinner sig i snabb utveckling, den fria konkurrensen vara en av de bästa hävstångerna för att nå effektiva resultat.

Största delen av vårt lands uppfinnare får i dag sin huvudsakliga försörjning av annat arbete än uppfinnarverksamhet, och de flesta av dem är därvid arbetstagare i lagens mening. De företag där de är anställda har högst varierande förutsättningar att exploatera uppfinningar. Företaget har emellertid enligt nuvarande lag alltid rätt att utnyttja arbetstagarens uppfinning i sin egen verksamhet om uppfinningen faller inom företagets verksamhetsområde och dess tillkomst har något samband med anställningen. Exploateringen av övrig rätt till uppfinningen, d. v. s. den ensamrätt som ett patentskydd i ett eller flera länder innebär, är ofta en helt annan sak. Ur samhällsekonomisk synpunkt synes det föga rationellt, att vilket företag som helst genom en rutinmässig tillämpning av en lagparagraf som har fått en mycket vittomfattande formulering skulle kunna övertaga hela rätten till en arbetstagares uppfinning oavsett om företaget har erforderliga förutsättningar — ibland kanske inte ens avsikt — att genomföra exploateringen i en mot uppfinningens värde svarande omfattning.

Såsom motiv för sådana vittgående rättigheter anförs ibland, att företaget-arbetsgivaren ju under alla omständigheter är skyldig att ge uppfinnaren skälig ersättning. Företaget kan alltså, om det icke fullföljer exploateringen, riskera att få betala ut ersättning för något som icke har inbragt motsvarande intäkter. I praktiken fungerar detta korrektiv mycket otillfredsställande. Det har nämligen visat sig ytterst svårt för arbetstagaren, liksom för den statliga nämnden för arbetstagares uppfinningar att ens uppskattningsvis bedöma, vilket värde en uppfinning skulle kunna ha haft om den hade patentsökts i erforderlig utsträckning och effektivt bearbetats under de år som förflutit till dess ersättningsfrågan aktualiserats, såvida detta icke har skett i verkligheten.

Det är givet att samhällsintresset icke bör åberopas såsom skäl för att icke tillerkänna arbetsgivaren den rätt till uppfinningen som kan vara skälig med hänsyn till hans medverkan vid uppfinningens tillkomst. Denna medverkan kan vara så stor att arbetsgivaren bör äga rätt att övertaga hela uppfinningen. Samhällets intresse talar emellertid enligt min uppfattning för att man icke utsträcker arbetsgivarens rätt *utöver* denna gräns.

Förslag att utsträcka arbetsgivarens rätt att övertaga hela uppfinningen till praktiskt taget alla de fall, där uppfinningen har något att göra med arbetsgivarens verksamhet, varvid arbetstagarens rätt anses tillgodosedd genom bestämmelsen om skälig ersättning, grundas ibland på en mer eller mindre klart uttalad uppfattning, att detta bäst skulle motsvara samhällets intresse. Man synes här ha förväxlat det i varje särskilt fall aktuella företags intresse med samhällets strävan att befordra det samlade näringslivets utveckling och dess anpassning till nya tekniska rön och framsteg. I ett fritt näringsliv sker emellertid denna anpassning under trycket av den tekniska utvecklingen och den ekonomiska konkurrensen i stor utsträckning på så sätt att företag med inriktning på och förutsättningar för att göra kraftin-

satser vid bearbetning och utveckling av nya tekniska idéer nyskapas eller tillväxer, under det att andra företag stagnerar eller faller bort. Uppfinnarverksamheten utgör i denna näringslivets inre rörlighet ett inslag som bör tillvaratagas och om möjligt förstärkas. Ur samhällets synpunkt är det alltså önskvärt att uppfinningar och patent exploateras på ett sådant sätt, att de verkar främjande och icke hämmande på denna förnyelseprocess.

Utredningsmannen har vid omarbetningen av den lagparagraf som avser arbetsgivarens rätt att helt eller delvis övertaga arbetstagarens uppfinningar väglett av en strävan att fastslå vad som enligt hans mening objektivt sett framstår som rimligt och rättvist i flertalet konfliktfall. Någon närmare analys av sådana konfliktfall har inte gjorts. Endast några allmänna situationer har anförts, där arbetsgivaren kan ha behov av att förvärva större rätt. Motsvarande situationer för arbetstagaren berörs icke. Utredningsmannen begränsar sig här till en hänvisning till arbetstagarens rätt att erhålla skälig ersättning, vilket dock icke är — och i praktiken icke heller har visat sig vara — likvärdigt med en rätt att i viss utsträckning disponera över uppfinningen, när en sådan rätt ur juridisk synpunkt bör anses föreligga.

Genom dessa överväganden har utredningsmannen kommit fram till en annan avvägning av parternas intressen än 1945 års utredningsmän och justitiedepartementet. Den ändring han föreslagit synes icke ha stöd vare sig i de vunna erfarenheterna sedan lagens tillkomst eller i det allmännas intresse av att uppfinnarverksamheten stimuleras och dess resultat nyttiggörs så effektivt som möjligt.

Arbetstagarens rätt att söka patent

(§ 5 sista meningen i gällande lag, § 6 sista meningen i lagförslaget).

Såväl nuvarande lag som utredningsförslaget innehåller en bestämmelse, att arbetstagaren skall äga rätt att söka patent på uppfinningen här i riket. Detta är motiverat redan med hänsyn till den allmänna uppfinnarrätten. Det är också det enklaste sättet för arbetstagaren att skaffa något underlag som visar att uppfinningen är patenterbar, vilket är en förutsättning för att lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar överhuvudtaget skall vara tillämplig med de rättigheter och skyldigheter detta medför för arbetstagaren.

Patentfrågan är emellertid inte endast av betydelse såsom kriterium på lagens tillämplighet utan ingår oftast också såsom en faktor i bestämningen av vad som skall anses vara skälig ersättning till arbetstagaren. Det blir då icke fråga om ett antingen-eller, patenterbar eller icke patenterbar, utan om hur starkt patentskydd, som kan påräknas, alltså en kontinuerligt varierande faktor, som kan ligga var som helst mellan ett starkt och vittomfattande principskydd och ett i praktiken värdelöst skydd på någon liten detalj i uppfinningens konstruktiva utformning.

Om arbetsgivaren med åberopande av lagen eller tidigare träffat avtal förklarar sig övertaga hela eller större delen av rätten till uppfinningen, övertar han i allmänhet också samtidigt den fortsatta handläggningen av patentärendet. Detta kan ge arbetstagaren en känsla av osäkerhet, huruvida patentärendet i fortsättningen kommer att handläggas på ett sätt som i allo tillgodoser hans intresse. Han kan exempelvis befara att arbetsgivaren, när ersättningsfrågan åtskilliga år senare aktualiseras, av olika skäl — t. ex. den vidareutveckling som under tiden kan ha skett av uppfinningen eller den undersökning av marknadsläge och konkurrensförhållanden man då hunnit göra — inte längre anser behov föreligga av ett starkt patentskydd vid uppfinningens exploatering eller av att ursprungspatentansökningen beviljas. Arbetsgivaren har i sådant fall icke något intresse av att allför stora ansträngningar och kostnader läggs ned på att genomdriva största möjliga patentskydd eller på att förhindra att patentansökningen avslås. Det har i praktiken förekommit fall, där en arbetsgivare vid förhandlingar i ersättningsfrågan till och med har hävdadt, att ett beviljat patent, som han själv tidigare har genomdrivit i patentverket, icke skulle vara hållbart, och att förutsättningarna enligt lagen om arbetstagares uppfinningar i sådant fall sänkades för utbetalning av ersättning till uppfinnaren.

Med hänsyn till ovan anförda synpunkter anser jag, att bestämmelsen om arbetstagarens rätt att söka patent, som är likalydande i gällande lag och utredningsförslaget, bör kompletteras på följande sätt (kompletteringen kursiverad):

»Arbetstagaren må dock, sedan underrättelse skett enligt 4 § söka patent å uppfinningen här i riket *samt fullfölja patentsökandet så länge ersättningsfrågan icke har blivit reglerad*; och åligger honom i sådant fall att underrätta arbetsgivaren om ansökningen inom en vecka från det den ingavs till patentmyndigheten.»

Den möjlighet som tillägget innebär, och som avser att skydda rättssäkerheten, skulle troligen komma att utnyttjas mycket sällan, men skulle undanröja anledningar till misstro och bidra till ett bättre förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Det är svårt att se att bestämmelsen, även med det föreslagna tillägget, skulle kunna medföra något allvarligt men för arbetsgivaren. Om arbetstagaren skulle försöka att sköta patentansökningen själv eller anlita ett oskickligt ombud, skulle arbetsgivaren kunna befara att den uppfinnarrätt han har övertagit inte får det patentskydd som han anser önskvärt. Han kan emellertid i sådana fall alltid själv lämna in en patentansökning på uppfinningen. Om denna kommer in till patentverket efter arbetstagarens patentansökning, kommer den att läggas på kollision. Ansökningen blir då vilande till dess den först inkomna har slutbehandlats. Sedan ersättningsfrågan har reglerats disponerar arbetsgivaren över båda patentansökningarna, och kan fullfölja den han finner lämpligast. Skulle arbetstagarens

ansökning redan dessförinnan ha beviljats, kan arbetsgivaren fullfölja sin ansökning och därvid försöka få patent på sådant som inte har kommit med i det beviljade patentet.

Det bör även övervägas, huruvida den ovan citerade bestämmelsen bör vara tvingande, d. v. s. icke kunna sättas ur kraft genom avtal före uppfinningens tillkomst. Rätten att söka patent och bestämma över patentärendets handläggning tillkommer varje medborgare, och för en arbetstagare kan den i händelse av tvist bliva ett viktigt led i hans argumentering och bevisföring. Det är emellertid verklighetsfrämmande att föreställa sig, att detta skall stå klart för arbetstagaren innan en sådan situation har aktualiserats, så att han bevakar sin rätt på denna punkt om han tecknar avtal med arbetsgivaren angående rätten till framtida uppfinningar, vilket i de flesta fall sker långt innan möjligheten att han skall göra en värdefull uppfinning framstår såsom en praktisk realitet.

Arbetstagarens rätt till skälig ersättning

(§ 6 i gällande lag, § 7 i lagförslaget).

Ersättningsfrågan har sedan lagen trädde i kraft varit den vanligaste konflikthanledningen, och också den som i de enskilda fallen varit besvärligast att komma tillrätta med. Erfarenheterna visar, att ersättningsbestämningen i många fall har grundats på ett i tekniskt och ekonomiskt hänseende ofullständigare material än vad som i regel föreligger vid köp av en uppfinning i fria markanden. Någon fast praxis har icke heller hunnit utbildas till ledning för en lösning av ersättningsfrågan i alla de fall, där någon principiell motsättning mellan parterna icke föreligger men erfarenhet saknas beträffande vad som skall anses vara skäligt. Det kan också konstateras att tiden mellan uppfinningens övertagande och regleringen av ersättningsfrågan i flera fall har överskridit vad som kan anses rimligt med hänsyn till lagstiftningens syfte att verka stimulerande på uppfinnarverksamheten.

Lagens anvisningar för bestämning av vad som skall anses utgöra skälig ersättning är mycket knapphändiga, och består endast i en allmän uppgift om de olika faktorer som skall beaktas vid bestämningen. Detta kan möjligen ha sin förklaring i händelseförloppet vid lagens tillkomst. Enligt det lagförslag som utarbetades av 1945 års utredningsmän skulle nämligen arbetsgivaren i intet fall tillerkännas större ovillkorlig rätt till en arbetstagares uppfinning än en enkel licens att utnyttja uppfinningen i egen verksamhet. I vissa fall skulle han därutöver äga en företrädesrätt att inom viss tid träffa överenskommelse med arbetstagaren om större rätt till uppfinningen. Arbetstagaren hade emellertid i sistnämnda fall möjlighet att i samband med överenskommelse om denna utökade rätt diskutera ersättningsfrågans reglering, och kunde anlägga vanliga affärsmässiga synpunkter på denna del av övertagandet. Det ursprungliga lagförslagets regler för bestäm-

mande av skäligen ersättning var sålunda erforderliga allenast för att fastställa den del av ersättningen som avsåg arbetsgivarens rätt att nyttja uppfinningen i egen verksamhet. Den på denna väg framkomna ersättningen skulle därigenom ha kommit att röra sig om lägre belopp och varit lättare att åtminstone uppskattningsvis bestämma än en ersättning för hela uppfinnarrätten, samtidigt som skadeverkningarna av eventuella felbedömningar hade blivit mindre allvarliga. Det kan därför vara förklarligt att utredningsmännen avstod från att föreslå mera detaljerade regler till stöd för ersättningsbestämningen.

I det av departementet reviderade lagförslaget, som senare antogs av riksdagen, infördes emellertid i 3 § en ny kategori av uppfinningar (nuvarande första stycket), för vilka arbetsgivaren tvångsvis kunde övertaga hela rätten till uppfinningen. Uppfinnarens intäkter av uppfinningen blev därmed i sin helhet beroende av lagens regler och deras tillämpning. Hans möjligheter att få ersättning för en viss del av uppfinnarrätten enligt den fria marknadens avtalsprinciper föll bort, samtidigt som möjligheterna att framskaffa underlag för argumentering och bevisföring i ersättningsfrågan avsevärt försvårades. I betraktande härav kan det ifrågasättas, om man inte samtidigt med införandet av en rätt för arbetsgivaren att övertaga hela uppfinningen borde ha utarbetat utförligare bestämmelser beträffande ersättningsfrågan, vilka kunde underlätta framskaffandet av erforderliga underlag för ersättningsbestämningen och påskynda denna frågas avgörande, i likhet med vad som skett i den i Västtyskland år 1957 utfärdade lagen »Gesetz über Arbeitnehmererfindungen».

Det är enligt min uppfattning ännu för tidigt att avgöra, huruvida man på grundval av nu gällande lagbestämmelser kan nå fram till så utformade riktlinjer och en sådan praxis för ersättningsfrågans handläggning och bestämmandet av ersättningen, att förekommande konfliktfall får en tillfredsställande lösning i praktiken och tillräcklig vägledning lämnas för parterna i det stora flertalet fall där någon principiell motsättning icke råder. Sannolikt blir det på denna punkt som en översyn av den nuvarande svenska lagen i första hand kommer att visa sig vara erforderlig. Behovet av kompletterande bestämmelser i ersättningsfrågan blir dock redan nu påfallande, om arbetsgivarens möjlighet att tvångsvis övertaga hela uppfinnarrätten skulle utsträckas på det sätt som utredningsmannen föreslår. De besvärligaste och ur ekonomisk synpunkt ansvarsfullaste ersättningsfallen kommer nämligen då att omfatta även sådana kategorier av uppfinningar, där arbetsgivaren i det aktuella fallet icke har gjort någon väsentlig insats för uppfinningens tillkomst.

Vid utformningen av närmare riktlinjer för ersättningsberäkningen bör man enligt min mening så mycket som möjligt anknyta till de åtgärder och överväganden, vilka är vanliga när ett företag övertar exploateringsrätten till en uppfinning som är gjord av en utomstående uppfinnare, och som allt-

så icke faller under lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar. Det föreligger emellertid en principiell skillnad vid ett sådant övertagande och en arbetsgivares övertagande av rätten till en uppfinning gjord av en av hans arbetstagare. Denna skillnad skall här närmare belysas.

Vid övertagande av en uppfinning som icke faller under lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar måste det exploaterande företaget *samtidigt* bestämma sig för, i vilken utsträckning man vill överta rätten till uppfinningen (både ifråga om rättens karaktär varierande från enkel licens till fullständig exklusivrätt, för vilka länder rätten skall gälla samt — om uppfinningen kan tillämpas inom flera skilda tekniska områden — inom vilket tekniskt område man har behov av att disponera över uppfinningen), och vad man kan vara villig att betala för denna rätt. För att klarlägga dessa båda frågor måste man göra en utredning eller bedömning av vilka insatser ifråga om fackkunnig arbetskraft, utvecklings- och experimentresurser samt kostnader man har att räkna med innan uppfinningen kan släppas i marknaden, inom vilka geografiska och tekniska områden man vill göra ett försök att exploatera den och i vilken utsträckning man med hänsyn härtill kan behöva patentskydda den samt vilken vinst man har utsikt att göra genom uppfinningens exploatering i denna omfattning.

Tillräckligt underlag för ett ställningstagande i dessa hänseenden föreligger i de allra flesta fall inte omedelbart efter uppfinningens tillkomst, och överlåtelsen av en fri uppfinning sker därför så gott som alltid på ett senare stadium. Ibland erhåller företaget genom optionsavtal en tidsbestämd frist, under vilken man kan göra utredningar angående uppfinningens tekniskt-ekonomiska värde samtidigt som patentutsikterna blir bättre belysta genom patentansökningens fortsatta behandling i patentverket, men i sådant fall uppskjuts avgörandet oftast både ifråga om uppfinningens övertagande och uppfinnarens ersättning, så att bägge frågorna fortfarande kommer att behandlas parallellt och avgöras samtidigt.

En uppfinnings värde kan aldrig slutgiltigt kalkyleras, åtminstone inte förrän patenttiden har löpt ut. Det exploaterande företags ersättningsåtaganden till uppfinnaren innebär därför alltid ett risktagande, som emellertid i de allra flesta fall är ringa jämfört med den risk man tar genom att investera kapital samt binda arbetskraft och produktionsresurser i uppfinningens exploatering. Lovande uppfinningar överläts i praktiken ofta på ett relativt tidigt stadium, vanligen innan patentärendet är slutbehandlat.

När det å andra sidan gäller en arbetstagaruppfinning som övertas av arbetsgivaren, kan denne däremot ta — och tar också så gott som alltid — ställning till de båda frågorna om den övertagna rättens omfattning och ersättningens storlek *vid skilda tidpunkter*. Arbetsgivaren måste inom fyra månader från uppfinningens tillkomst, då den i regel ännu befinner sig på ett mycket tidigt utvecklingsstadium och tillfredsställande underlag för beräkning av dess tekniskt-ekonomiska värde i de flesta fall saknas, bestämma

sig för hur stor rätt han önskar övertaga. Detta beslut kan han senare icke ändra.

Ersättnings storlek behöver arbetsgivaren däremot icke beröra, när han bestämmer sig för omfattningen av den rätt han skall göra anspråk på, och man kan inte förvåna sig över att ersättningsfrågan många gånger kommer i bakgrunden vid detta kortfristiga ställningstagande. I det därefter följande utvecklingsarbetet och vid utredningen av i vilken utsträckning uppfinningen lämpligen bör exploateras föreligger icke heller någon press på arbetsgivaren att samtidigt beakta ersättningskostnaderna. Det kan därför vara förklarligt om han skjuter denna fråga ifrån sig till en oviss framtid med den bekväma motiveringen, att den blir lättare att bedöma ju längre tiden går.

Detta har medfört att det i praktiken vanligen blivit arbetstagaren som har fått aktualisera ersättningsfrågan. När denna tas upp till realbehandling, ofta efter flera påstötningar från arbetstagarens sida, har i regel avsevärt längre tid förflutit från uppfinningens tillkomst än vad som skulle ha varit fallet om det varit fråga om att övertaga uppfinningen från en fristående uppfinnare. Trots detta föreligger för en arbetstagareuppfinning oftast från arbetsgiversidan färre fakta och ofullständigare beräkningar såsom underlag för ett ställningstagande i frågan vad som kan anses vara skälig ersättning, på grund av att denna fråga inte har hållits levande under utvecklingsarbetet. Om arbetstagaren inte har deltagit i det fortsatta utvecklings- och exploateringsarbetet på uppfinningen inom företaget, har inte heller han samma möjligheter att i förhandlingarna om ersättnings storlek presentera konkreta data och verifierbara kalkyler hämtade från uppfinningens tekniska bearbetning och eventuella marknadsföring som en fristående uppfinnare, vilken själv sysslar med detta arbete ända till det ögonblick uppfinningen överläts och ersättningen samtidigt fastslås.

För att i någon mån försöka minska ovannämnda olägenheter, som är en följd av lagens principiella konstruktion, följer här ett utkast till kompletterande bestämmelser. Avsikten har inte varit att framlägga juridiskt korrekta formuleringar utan endast att ange de föreslagna bestämmelsernas principiella innebörd.

Bestämmelsernas syfte är att möjliggöra mera realistiska ställningstaganden vid uppfinningens övertagande, att förkorta tiden mellan övertagandet och ersättningsfrågans reglering samt att skapa bättre förutsättningar för en verklighetsbetonad lösning av denna fråga.

§ A.

Arbetsgivare, som med stöd av § 4 har övertagit större rätt till uppfinningen än utövning i egen verksamhet skall senast tre månader före utgången av prioritetstiden för den först inlämnade patentansökningen avseende uppfinningen meddela arbetstagaren, i vilka länder han har för avsikt att söka patent inom prioritetstiden. För övriga länder skall han på begäran av arbets-

tagaren till denne återlämna rätten till uppfinningen samt göra det möjligt för arbetstagaren att söka patent i dessa länder.

Arbetsgivaren kan samtidigt med återlämnandet av rätt till uppfinningen förbehålla sig rätt att utöva uppfinningen i sin egen verksamhet. Arbetstagaren är skyldig att vid exploatering av den återlämnade rätten respektera den rätt som arbetsgivaren sålunda har förbehållit sig.

§ B.

Arbetsgivaren och arbetstagaren är, så länge ersättningsfrågan icke har blivit reglerad, skyldiga att utan dröjsmål tillställa varandra kopior av alla handlingar i sina respektive patentansökningsärenden samt i övrigt hålla varandra underrättade om fortgången av patentansökningarnas behandling.

§ C.

Om, innan ersättningsfrågan har blivit reglerad, arbetsgivaren eller arbetstagaren icke längre har för avsikt att fullfölja någon av sina patentansökningar respektive upprätthålla ett redan beviljat patent skall han meddela detta till den andra parten senast två månader före närmast följande förfalodag i patentärendet, samt på dennes begäran överföra rätten på honom och överlämna det underlag som erfordras för patentärendets fullföljande och patenträttens vidmakthållande. Om svar på sådant meddelande icke har inkommit inom en månad, är den som lämnat meddelandet berättigad att låta patenträtten förfalla.

Samtidigt med meddelande enligt första stycket kan arbetsgivaren förbehålla sig rätt att utöva ifrågavarande patenträtt i sin egen verksamhet. Arbetstagaren är skyldig att vid exploatering av uppfinningen respektera den rätt som arbetsgivaren sålunda har förbehållit sig.

§ D.

Arbetsgivaren skall, så snart uppfinningens industriella användbarhet och värde kan bedömas, dock senast två månader efter att han har vidtagit väsentliga åtgärder för att utöva uppfinningen eller patent har beviljats, lämna arbetstagaren ett preciserat förslag till ersättning samt en redogörelse för de grunder, enligt vilka den föreslagna ersättningen har beräknats.

Till de föreslagna paragraferna må lämnas följande kommentarer.

§ A. Paragrafen avser att ge arbetsgivaren en möjlighet och en impuls till att i belysning av det första föreläggandet från patentverket göra en realistisk bedömning av för vilka länder han har behov av att överta rätten till uppfinningen. För arbetstagaren bör det medföra att han i flera fall än för närvarande får behålla viss rätt till uppfinningen. Han får därigenom tillfälle att själv arbeta vidare på den och försöka föra den i marknaden, samt en möjlighet att skaffa sig ett eget underlag för bedömning av uppfinningens värde vid de kommande förhandlingarna i ersättningsfrågan.

§ B. Denna paragraf innebär endast ett stadfästade av vad som väl i de flesta fall redan sker vid patentsökning av en arbetstagares uppfinning. Eftersom både arbetsgivaren och arbetstagaren kan vara patentsökande är det naturligt att det bör bli fråga om ömsesidiga skyldigheter.

§ C. Beslutet om att söka patent på en uppfinning i vissa länder kan

icke, om uppfinningens exploatering skall skötas rationellt, vara en gång för alla fastlagt och oföränderligt, utan måste kontinuerligt kunna justeras med hänsyn till de nya faktorer som kan komma fram under patentärendets handläggning och erfarenheterna från det fortsatta utvecklingsarbetet. Vardera parten måste därför ha möjlighet att, när han så finner ekonomiskt motiverat, avbryta en patentansökning eller lägga ned ett redan beviljat patent. Paragrafen avser att i sådana fall ge den andra parten rätt att fullfölja patentärendet och vidmakthålla patentskyddet, om han så önskar.

§ D. Paragrafen utgör ett försök att på något sätt få till stånd en ökad aktivitet från arbetsgivarens sida när det gäller det senare momentet i uppfinningens övertagande, regleringen av ersättningsfrågan. Härigenom bör tiden mellan övertagandet och ersättningsfrågans reglering kunna förkortas, åtminstone i sådana fall där denna tid har tenderat att bli alltför lång. Tillsammans med föregående paragrafer bör den också medföra, att bättre underlag står till buds när ersättningsfrågan tas upp till avgörande, och att parterna då har en mera realistisk syn på uppfinningens värde.

Lagen har i viss mån betecknats såsom en skyddslag med hänsyn till arbetstagarens beroendeställning. Denne kan i vissa fall befinna sig i en sådan situation, att han alltför länge drar sig för att själv göra allvarliga framstötter i ersättningsfrågan. Med nuvarande avsaknad av lagbestämmelser på denna punkt är det också lätt för en arbetsgivare att svara, att tillräckliga förutsättningar ännu inte föreligger för ett ställningstagande beträffande ersättnings storlek.

Enligt förslaget skall arbetsgivaren vara skyldig att på eget initiativ lägga fram ett preciserat ersättningsförslag »så snart uppfinningens industriella användbarhet och värde kan bedömas». Detta uttryck avser att i praktiken motsvara ungefär den tidpunkt, då en fristående uppfinnare skulle ha haft utsikt att få till stånd ett överlåtelseavtal. Arbetsgivaren skall samtidigt lämna en redogörelse för de grunder, enligt vilka den föreslagna ersättningen har beräknats. Härigenom skulle man från början föra in förhandlingarna i ersättningsfrågan på ett principiellt och beräkningsmässigt plan i stället för laborerandet med skönsmässiga belopp från bägge sidor.

Med hänsyn till att den ovan angivna tidpunkten för avgivande av förslag i ersättningsfrågan i praktiken kan vara svår att fastställa, har ytterligare två tidsgränser medtagits, vilka i regel infaller senare men är lättare konstaterbara. Den ena bygger på uttrycket »vidtagit väsentliga åtgärder för att utöva uppfinningen», vilket är detsamma som enligt patentförordningen konstituerar föranvändarrätt. Den andra innebär att ersättningsfrågan i varje fall måste klaras upp, när patent har blivit beviljat.

Det framhölls vid lagens tillkomst att särskild hänsyn bör tagas till samhällets intresse av att sådant forsknings- och uppfinnararbete som för tekniken framåt stimuleras. En väsentlig faktor är därvidlag att uppfinnarersättningen fastställs så snart som möjligt efter den tidpunkt då arbetsgi-

varen förklarar sig intresserad av att övertaga uppfinningen, så att sambandet mellan uppfinnarprestation och ersättning framstår klart icke bara för den aktuella uppfinnaren utan även för andra arbetstagare, som har läggning för att lösa problem och prestera nya uppslag. Uppfinnarverksamheten främjas icke av att arbetstagaren, såsom hittills ofta varit fallet, måste vara pådrivande beträffande upptagandet av ersättningsfrågan, ibland även kämpa för att handläggningen inte skall bli alltför långsam, när den en gång har tagits upp. Erfarenheterna sedan lagens tillkomst är i dessa hänseenden icke tillfredsställande.

Det här ovan framlagda utkastet till paragrafer är avsett att utgöra en komplettering till den enda paragraf som i nuvarande lag liksom i utredningsmannens lagförslag berör bestämmandet av skäligen ersättning. Beträffande nämnda paragraf vill jag förorda den formulering som utredningsmannen har föreslagit (7 §). Skälen härför är följande.

I åtskilliga av de ärenden som har hänskjutits till statens nämnd för arbetstagares uppfinningar för ett uttalande angående den skäligen ersättningens storlek har delade meningar mellan parterna även förelegat i frågan, huruvida uppfinningen skulle anses hänförlig till lagens 3 § första stycket, enligt vilket arbetsgivaren äger rätt att övertaga hela uppfinningen, eller till andra stycket i samma paragraf. Mycken möda och omfattande skrivelser har lagts ned på bevisning och argumentering i denna fråga, trots att parterna i många fall har varit överens om att arbetsgivaren skulle övertaga exploateringen, och tvisten sålunda endast gällt, huruvida övertagandet skulle ske med åberopande av första eller andra stycket i 3 §. En genomgång av samtliga till nämnden hittills hänskjutna ärenden skulle säkerligen ge till resultat, att flertalet av de fall där nämnden har haft att taga ställning till kategoriindelningen enligt 3 §, — vilka har gett denna paragraf anseende för att vara oklar och svårtolkad — är av denna art. Motsättningarna har sålunda icke bottnat i någon tvist om hur stor rätt till uppfinningen arbetsgivaren skulle få övertaga, utan endast ingått såsom ett led i ersättningsfrågan.

Detta förhållande har sin grund i den nuvarande lagens utformning, där en olycklig sammankoppling har skett mellan kategoriindelningen i 3 § och reglerna för den skäligen ersättningens bestämning i 6 §. Sistnämnda paragraf innehåller nämligen en särbestämmelse för det fall uppfinningen är hänförlig till 3 §, första stycket, innebärande att under sådana omständigheter ersättning, utöver skäligen gottgörelse för de kostnader arbetstagaren kan ha fått vidkännas för uppfinningen, skall utgå allenast i den mån värdet av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas. Denna särbestämmelse kom till vid lagförslaget bearbetning på departementsstadiet i samband med att det nuvarande första stycket i 3 § infördes.

I och för sig är intet att erinra mot att man vid bestämmandet av er-

sättningens storlek även skall beakta arbetsgivarens medverkan vid uppfinningens tillkomst genom att han har avdelat arbetstagaren för forsknings- eller uppfinnarverksamhet eller direkt givit honom i uppdrag att bearbeta de problem, som ledde till uppfinningen. Övriga faktorer som anges i 6 § skall ju beaktas vid ersättningsbestämningen. Beaktandet av de faktorer som anges i 3 § första stycket bör dock ske på principiellt samma sätt, d. v. s. i större eller mindre grad enligt en kontinuerligt varierande skala alltefter den betydelse nämnda förhållanden har haft för uppfinningens tillkomst, och icke genom en vid en viss gräns plötsligt inträdande reduktionsregel. När det är fråga om att med ledning av de i 3 § första stycket angivna faktorerna avgöra, om arbetsgivaren skall tillerkännas hela rätten till uppfinningen, måste däremot av naturliga skäl en skarp gräns dragas. Över denna gräns äger arbetstagaren rätt att övertaga hela uppfinningen, under gränsen äger han icke denna rätt. I 6 § är en sådan språngartad gränsdragning icke nödvändig, och i praktiken har den vållat onödiga motsättningar.

Jag instämmer sålunda i utredningsmannens förslag, att ovannämnda särbestämmelse bör utgå, men anser att detta bör ske oberoende av hur gränsdragningen göres mellan de olika kategorierna i 3 §. I likhet med utredningsmannen anser jag också, att ersättning bör utgå endast om värdet av den rätt till uppfinningen som arbetsgivaren har övertagit överstiger vad som med hänsyn till arbetstagarens lön och övriga förmåner i tjänsten rimligen kunnat förutsättas, och delar hans uppfattning att frånvaron av en sådan regel i lagtexten icke utgör hinder för principens tillämpning.

Statens nämnd för arbetstagarens uppfinningar

(10 § i gällande lag, 11 § i lagförslaget.)

Denna nämnd består enligt nuvarande lag av sju personer. Av dessa skall två såsom representanter för arbetsgivarsidan och två för arbetstagar sidan »vara i arbetsförhållandena erfarna och kunniga». Av de tre övriga skall två »vara lagkunniga och i domarvärv erfarna» och den tredje »äga särskild insikt och erfarenhet i patenträttsliga och därmed förbundna frågor». Ingen behöver alltså vara kunnig i tekniska och ekonomiska frågor eller ha någon erfarenhet av försäljning och exploatering av uppfinningar.

Utredningsmannen har föreslagit, att den nuvarande paragrafen skall bibehållas med oförändrad formulering. Med hänsyn till att de ärenden nämnden har att handlägga enligt hittills vunna erfarenheter till övervägande del gäller bestämmandet av den skäligen ersättningens storlek, vilken måste grundas på en bedömning av uppfinningens tekniskt-ekonomiska värde, anser jag att utredningsmannen borde ha föreslagit bestämmelser som tillförsäkrar nämnden erfarenhet i nämnda hänseende. Huruvida detta bör ske genom ledamöter med sådan erfarenhet eller genom att experter ställs till nämndens förfogande har jag därvid icke tagit ställning till.

Ensartade nordiska lagbestämmelser angående rätten till arbetstagares uppfinningar

Utredningsmannen har i samarbete med kommitterade i övriga nordiska länder eftersträvat och i allt väsentligt vunnit enighet rörande lagstiftningens innehåll. Detta är i princip värdefullt, men förutsätter att rättsuppfattning och praxis är någotsånär ensartade i de olika länderna. Så är för närvarande icke fallet beträffande det aktuella lagstiftningsområdet.

Härtill kommer att de praktiska erfarenheterna av hittillsvarande lagstiftning ännu är mycket knapphändiga. I Sverige, som torde ha den största praktiska erfarenheten, har lagtillämpningen ännu icke stabiliserat sig så att man med säkerhet kan bedöma, hur den kommer att fungera när så har skett, och hur ändamålsenliga nuvarande lagbestämmelser på lång sikt kan visa sig vara. Den danska lagen är av ett senare årtal (1955) än den svenska, och i Norge finns överhuvudtaget ännu icke någon lag på detta område. I Finland representeras lagstiftningen på området av ett par paragrafer i 1943 års patentlag, men beträffande lagbestämmelsernas tillämpning i praktiken är föga känt inom utredningen.

Tiden synes därför ännu knappast mogen för att man i Sverige på grund av en önskan att uppnå nordisk enhetlighet skall överge de principer som hittills varit grundläggande för lagstiftningen. Med hänsyn till olikheterna i näringslivets och arbetsmarknadsparternas arbetsformer i de olika länderna kan det på nuvarande stadium t. o. m. visa sig vara en fördel, om olika lagar och olika praxis får tillfälle att utformas i varje land, så att en rikare erfarenhet så småningom kan vinnas av bestämmelsernas för- och nackdelar i praktiken och av deras förmåga att med tillgodoseende av båda parter berättigade intressen stimulera uppfinnarverksamheten och befordra den tekniskt-industriella utvecklingen. När tillräckliga sådana erfarenheter har samlats, torde större förutsättningar föreligga för en ensartad nordisk lagstiftning som på ett rättvist och smidigt sätt kan tillgodose dessa syften.

Med återopande av det anförda får jag sålunda föreslå, att nuvarande lag tills vidare bibehålles i oförändrat skick, samt att, om en ändring av lagen ändock anses nu böra komma till stånd, det föreliggande förslaget omarbetas med beaktande av de synpunkter som här framlagts.

Särskilt yttrande

av herrar Angert, Geijer och Grundin.

Frågan om rätten till arbetstagares uppfinningar utgör ett område där patenträttsliga och arbetsrättsliga synpunkter berör varandra. Den framstående norske juristen Ragnar Knoph har i sitt arbete »Funksjonæroppfinnelser» (s. 16) gjort sig till tolk för den uppfattningen att de uppfinningar som en person gör i annans tjänst såsom alla andra uppfinningar är upphovsmannens egendom. Denna grundsyn torde vara gemensam för de nordiska ländernas patentlagstiftning. Den har också kommit till uttryck i 2 § i nu gällande lag om rätten till arbetstagares uppfinningar. Å andra sidan gäller som en allmän regel i ett tjänsteförhållande — som Folke Schmidt uttrycker saken i sitt arbete »Tjänsteavtalet» — att frukterna av arbetet skall tillfalla arbetsgivaren. Av detta förhållande följer dock beträffande uppfinningar ej mer än att arbetsgivaren har rätt att i sin verksamhet utnyttja en uppfinning, som tillkommit som ett resultat av det för arbetsgivaren utförda arbetet. Av tjänsteförhållandet kan alltså i och för sig icke följa någon skyldighet för arbetstagaren att överföra patenträtten till en av honom gjord uppfinning på arbetsgivaren.

Tidigare — före tillkomsten av 1949 års lag om arbetstagares uppfinningar — gavs ofta uttryck för ytterlighetsståndpunkter. På uppfinnarhåll hävdades starkt den patenträttsliga synpunkten, d. v. s. arbetsgivaren skulle ej ens ha en nyttjanderätt såvida ej uppfinnaren medgav detta. På arbetsgivarhåll hävdades att arbetsgivaren kunde övertaga hela rätten till en uppfinning, när han så önskade.

Numera torde dessa ytterlighetsståndpunkter vara övergivna. På uppfinnarhåll medger man ej blott att arbetsgivaren bör ha en utövningsrätt när det föreligger ett samband mellan anställningen och uppfinningens tillkomst utan även att arbetsgivaren kan ha en längre gående rätt att överta hela uppfinningen när arbetsgivarens insats för uppfinningens tillkomst är betydande. På arbetsgivarhåll medger man att rätten att överta en uppfinning måste åtminstone grundas på ett samband mellan anställningen och uppfinningens tillkomst. Alltjämt består dock en avsevärd klyfta mellan de båda ståndpunkterna. Vid en avvägning av de motstridiga intressena i en lagstiftning måste som utredningsmannen påpekar hänsyn tas till det allmännas intresse att forsknings- och uppfinnarverksamhet, som för tekniken framåt, stimuleras.

Den kommitté som lade fram förslag till den nu gällande svenska lagen (SOU 1946: 21) skiljde mellan de olika intressesynpunkterna på så sätt att man med en arbetsrättslig utgångspunkt föreslog rätt för arbetsgivaren att utnyttja uppfinningar som tillkommit i samband med anställning i hans

verksamhet. Det fick sedan bli en avtalsfråga i vilken utsträckning arbetstagaren skulle avstå från den större rätt som tillkom honom enligt patentlagstiftningen. Avsteg gjordes från kommittéförslaget i propositionen och riksdagen godtog propositionsförslaget på sätt som framgår av 3 § första stycket i lagen, men ingreppet i uppfinnarens patenträttsliga rätt begränsades till de fall, då det kunde anses vara förutsatt i anställningsavtalet att arbetsgivaren skulle ha en längre gående rätt än en nyttjanderätt eller då arbetsgivarens insats för uppfinningens tillkomst var betydande.

Det torde vara väsentligt att fasthålla vid här angivna synpunkter. Ett längre gående ingrepp i uppfinnarens rätt genom lag skulle innebära att vad lagstiftningen ger med den ena handen (patentlagen) det tar den tillbaka med den andra (lagen om arbetstagares uppfinningar). Om meningen och grunden med patenträtten skulle vara den att en arbetsgivare i princip skall ha hela rätten till uppfinningar, som gjorts av personer anställda i hans tjänst, skulle patentförordningen fått en annan utformning. Så länge icke patentlagstiftningen ändrats måste en lag om rätten till arbetstagares uppfinningar utformas mot bakgrunden av att patentskyddet tillkommit för uppfinnarens och icke för hans arbetsgivares skull.

Därutöver må följande synpunkter framhållas.

Telestyrelsen anförde i remissyttrande av den 30 juni 1944 över förslaget till nu gällande lag om arbetstagares rätt till uppfinningar följande: »Det må framhållas att icke ens vid de statens verk som kunna anses mest tekniskt betonade, uppfinnarverksamhet från tjänstemannens sida är något som kan utan vidare förutsättas eller åläggas vederbörande tjänsteman — —. Uppfinningar som sålunda göras, och som äro av intresse och gagn för verket får därför anses som ett tillskott till den nytta, som verket normalt räknar med att få av vederbörande tjänstemän för de avlöningsförmåner som äro förenade med anställningen».

Försvarets civilförvaltning framförde 1958 i sina motiv för lagändring att »man kan givetvis icke ålägga honom att göra uppfinningar men väl att följa den allmänna utvecklingen inom området för sin verksamhet och att föreslå anordningar och åtgärder som främja arbetsgivarens syften.»

En arbetsuppgift som inte kan åläggas en arbetstagare kan ej heller ingå i hans arbetsuppgifter. Att det såväl i den gällande som i den föreslagna lagtexten angivits att ersättning i princip skall utgå för den i form av uppfinning utförda prestationen understryker att det här är fråga om ett objekt som ligger utanför arbetstagarens arbetsuppgifter.

Som princip synes gälla att en arbetsgivare mot de avtalade löneförmånerna är berättigad till det normala arbetsresultatet som en arbetstagare presterar i den arbetsuppgift för vilken han är anställd. Båda parter har då full vetskap om omfattningen av den arbetsprestation som vederbörande arbetstagare åtagit sig respektive arbetsgivaren utfäst vederlag för. Dispositions rätt utanför det egna företaget av en eventuell uppfinningsprestation,

vars omfattning vederbörande vid arbetsavtalets ingående saknar möjlighet att bedöma, ingår ej i avtalet och ersättes ej heller genom den normala lönen.

Enligt patentlagen skall en uppfinning bl. a. ha en beståndsdel av oväntad effekt för att kunna patenteras i Sverige. En uppfinning vilken utgör en för fackmannen självklar lösning av föreliggande problem är sålunda icke patenterbar. En patenterbar uppfinning som i sig själv innefattar en oväntad faktor och dessutom är tillkommen under förhållanden då någon uppfinning inte förväntas, kan uppenbarligen icke vara ett sådant objekt som tillhör de normala arbetsuppgifter för vilka en arbetstagare är anställd och därför skall ingå i den produktionsmassa vilken skall vara uteslutande arbetsgivarens egendom.

Lagen har existerat i 14 år. Det har nu ifrågasatts en rätt för arbetsgivare att i större utsträckning än hittills överta hela rätten till arbetstagares uppfinningar. I direktiven till utredningen anges att det bör undersökas i vad mån erfarenheterna i lagens tillämpning kan anses påkalla jämkningar i den avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen som skett i 1949 års lag. Det har gjorts gällande av telestyrelsen och försvarets civilförvaltning att lagen icke i tillräcklig utsträckning tillgodoser statens intresse att få förvärva rätten till uppfinningar från arbetstagare i statens tjänst. Telestyrelsen framhöll i sin år 1958 gjorda framställning om lagändring att det fram till år 1956 hade varit tillräckligt för styrelsen att förvärva utövningsrätten och att några problem därför ej uppstått. Från och med år 1956 hade emellertid telestyrelsen haft att med hänsyn till samarbetsöverenskommelser med andra företag i vissa fall dessutom förvärva rätt att utöva uppfinningen även för dessa andra företag. Därvid hade uppstått svårigheter »av så allvarlig natur», att de äventyrade telestyrelsens möjligheter att fullgöra sina instruktionsenliga uppgifter. Telestyrelsen framförde vidare att den möjlighet till rättsförvärv som erfordrades enligt avtal med ett visst amerikanskt företag icke syntes föreligga, varför detta avtals vidmakthållande äventyrades. Styrelsen ansåg sig ej heller kunna ingå eller vidmakthålla liknande avtal med andra företag.

De avtal som här i första hand avsågs var dels ett mellan telestyrelsen och Western Electric i USA tecknat patentavtal, dels ett med telefonaktiebolaget L M Ericson tecknat patentavtal beträffande vissa uppfinningar inom elektronikområdet. Utvecklingen har emellertid visat att telestyrelsens farhågor saknat grund. Båda de nämnda avtalen har förnyats efter 1958 och det förstnämnda avtalet har även i vissa avseenden utökats. Några fall där arbetstagare ej varit villiga överlåta önskad rätt har ej heller förekommit, vilket telestyrelsen själv bekräftat.

Ej heller vid försvarets civilförvaltning har enligt uppgift några fall uppkommit då arbetstagare ej varit villiga att överlåta önskad rätt.

Sammanfattningsvis kan framhållas att vare sig erfarenheterna under de gångna åren eller vad som framkommit under utredningsmannens arbete gi-

vit vid handen att den nu gällande avvägningen mellan arbetsgivares och arbetstagares intressen vållat de statliga myndigheterna någon svårighet att förvärva uppfinning i önskad utsträckning.

I telestyrelsens och försvarets civilförvaltnings framställningar har framhållits att en statlig myndighet icke har samma möjligheter som enskilda arbetsgivare att genom avtal med de anställda förvärva rätt till deras uppfinningar i vidare mån än lagen medger. I direktiven har också angivits att ett övervägande bör ske i fråga om möjligheterna att såvitt angår statsmyndigheterna och deras personal genom avtal reglera förhållanden som faller inom lagens tillämpningsområde. I detta avseende är läget i dag ett annat än år 1958. Inom civildepartementet har utarbetats lagförslag om de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt (SOU 1963: 51) som kan beräknas bli slutgiltigt antagna vid vårriksdagen 1965. Enligt förslaget skall 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt bli tillämplig på offentliga tjänstemän. Därigenom bortfaller de svårigheter som telestyrelsen och försvarets civilförvaltning i detta avseende framhållit.

Att telestyrelsens försök att få berörda tjänstemän att underskriva kontrakt rörande skyldighet att överlåta *framtida* uppfinningar delvis misslyckats torde ha berott på uppläggningsen av frågan och telestyrelsens politik beträffande ersättning för uppfinningar.

För övrigt vill vi här instämma med utredningsmannen som framhåller att den omständigheten att särskilda svårigheter uppstått för statsmyndigheterna såsom arbetsgivare icke i och för sig utgör ett skäl för en lagändring till arbetsgivarens förmån.

Enligt utredningsmannen ger den nuvarande lagen knappast arbetsgivaren möjlighet att övertaga hela rätten till uppfinningen i den omfattning som utredningsmannen finner påkallat. Denna uppfattning grundas dock ej på erfarenheterna under de gångna åren. Utredningsmannen har i stället haft som utgångspunkt att söka fastställa vad som enligt hans uppfattning objektivt sett framstår som rimligt och rättvist i flertalet konfliktfall, och han har därvid kommit till annat resultat än lagstiftarna 1949. Vad utredningsmannen anför som skäl härför synes dock lika väl kunna tala för ett bibehållande av den nuvarande avvägningen. De omständigheter, som av honom anføres som skäl för hur avvägningen bör ske, förelåg redan 1949 med undantag av de statliga samarbetsavtalen. Beträffande dem har utredningsmannen själv som ovan sagts anfört att de ej kan vara en grund för lagändring.

Utredningsmannen framhåller bl. a. som skäl för att vidga arbetsgivarernas rätt att man därmed skulle »minska spännvidden» mellan lagens reglering och den som genom avtal är gällande inom avsevärda delar av näringslivet. Principiellt sett kan vi ej dela utredningsmannens uppfattning härom. Ett kollektivavtal måste ses i sin helhet och fördelar och nackdelar vägas mot varandra. Ett av huvudskälen till att SIF och SALF tidigare

accepterat en relativt långt gående rätt för arbetsgivaren att överta uppfinningar har varit att man samtidigt erhållit regler om förhandling rörande övertagandet och framför allt rörande ersättning samt att en särskild skiljenämnd tillskapats i vilken tjänstemannaorganisationerna är representerade. Organisationerna stod alltså som övervakare av avtalets tillämpning. Den statliga nämndens utlåtanden har som bekant ej alltid accepterats av de statliga arbetsgivarna. Vidare kan anföras att denna spännvidd var mindre i 1958 års avtal än i 1946 års ramavtal. Nu har emellertid 1958 års ramavtal upphört att gälla efter uppsägning av arbetstagarorganisationerna och fältet är avtalsfritt.

Det bör också framhållas att inom icke obetydliga delar av näringslivet avtal saknas och lagens regler gäller utan att detta för arbetsgivarsidan vållat olägenheter. Detta är t. ex. fallet inom Kooperativa förbundet, som ju äger många industriföretag. Inför utredningsmannen framhöll Kooperativa förbundets jurist, advokat Köhler, att man vid KF-industrierna ej haft några problem, vare sig när det gällde att förvärva uppfinningar av anställda eller att träffa uppgörelser om ersättning. Även på arbetarsidan gäller enbart lagen. I detta sammanhang må påpekas det värde som i vårt land anses ligga i att man ger arbetsmarknadens parter största möjliga frihet att genom avtal lösa föreliggande motsättningar. I de fall då avsteg gjorts härifrån genom lagstiftning har det varit för att skydda den på arbetsplatsen svagare parten, d. v. s. arbetstagarna. I detta fall vill man ingripa i uppfinnarrätten till arbetsgivarens förmån.

Det förefaller också betänkligt att göra ett större ingrepp i uppfinnarens rätt enligt patentlagstiftningen i en tid då man på andra områden ansett det vara av betydelse att ge en upphovsman till andligt skapande större skydd, vilket är fallet i den nya upphovslagstiftningen.

Med det nu sagda har vi ingalunda varit blinda för de synpunkter som från industrins synpunkt kan anföras som skäl för behovet att skydda sig mot konkurrens genom att erhålla den monopolrätt som samhället genom patentlagstiftningen garanterat uppfinnaren. Denna rätt kan arbetsgivaren säkerligen liksom hittills förvärva genom fria avtal med uppfinnare eller deras organisationer. Därvid får en uppfinnare rimligare utgångsläge för att tillgodose rätten till skälig ersättning. Om lagen tvångsvis överför rätten från uppfinnaren till arbetsgivaren kommer uppfinnaren i underläge, när ersättningsfrågan skall diskuteras.

Utredningsmannen framhåller också angelägenheten av att rättslikhet skall ernås med de övriga nordiska länderna. Vi delar denna uppfattning men får framhålla att det här rör sig om en dispositiv lagstiftning där alltså avsteg kan göras och också göres genom avtal. Förhållanden i praktiken förblir därför olika i de nordiska länderna. I det norska lagförslaget har f. ö. arbetstagarrepresentanterna reserverat sig för en reglering i enlighet med den nu gällande svenska lagen.

Med hänvisning till det ovan anförda får vi framhålla att vi anser att lagens nuvarande utformning utgör en lämplig avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen i fråga om tvångsvis överförande av uppfinnarrätten till arbetsgivaren.

Beträffande utredningsmannens förslag får vi framhålla att det innebär en avsevärd framflyttning av gränslinjen mellan uppfinningar där arbetsgivaren tvångsvis kan förvärva hela rätten och uppfinningar där arbetsgivaren endast har möjlighet att erhålla utövningsrätten.

Innebörden av det i fjärde paragrafens första stycke av utredningsmannen föreslagna uttrycket »väsentligen genom utnyttjande av erfarenheter i arbetsgivarens rörelse» är oklar. Det kan ju här icke vara fråga om arbetstagarens egna erfarenheter — varje uppfinning är ju grundad på arbetstagarens egna erfarenheter, även om dessa samlats under anställningen i arbetsgivarens rörelse. Den diffusa formuleringen möjliggör även vitt skilda tolkningar, vilket skulle medföra betydande svårigheter och skapa onödiga motsatsförhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med den föreslagna lagtexten skulle ju en uppfinning (t. ex. berörande en skomaskin) som görs av en skoarbetare under sitt arbete vid skotillverkningen (som till stor del sker medelst av respektive företag förhyrda maskiner) kunna komma att tillhöra arbetsgivaren, då uppfinningen måste anses vara resultatet av de erfarenheter som han fått under sitt rutinemässiga tillverkningsarbete. En sådan tolkning som är förenlig med den föreslagna lagtexten synes dock vara helt främmande för den nuvarande rättsuppfattningen.

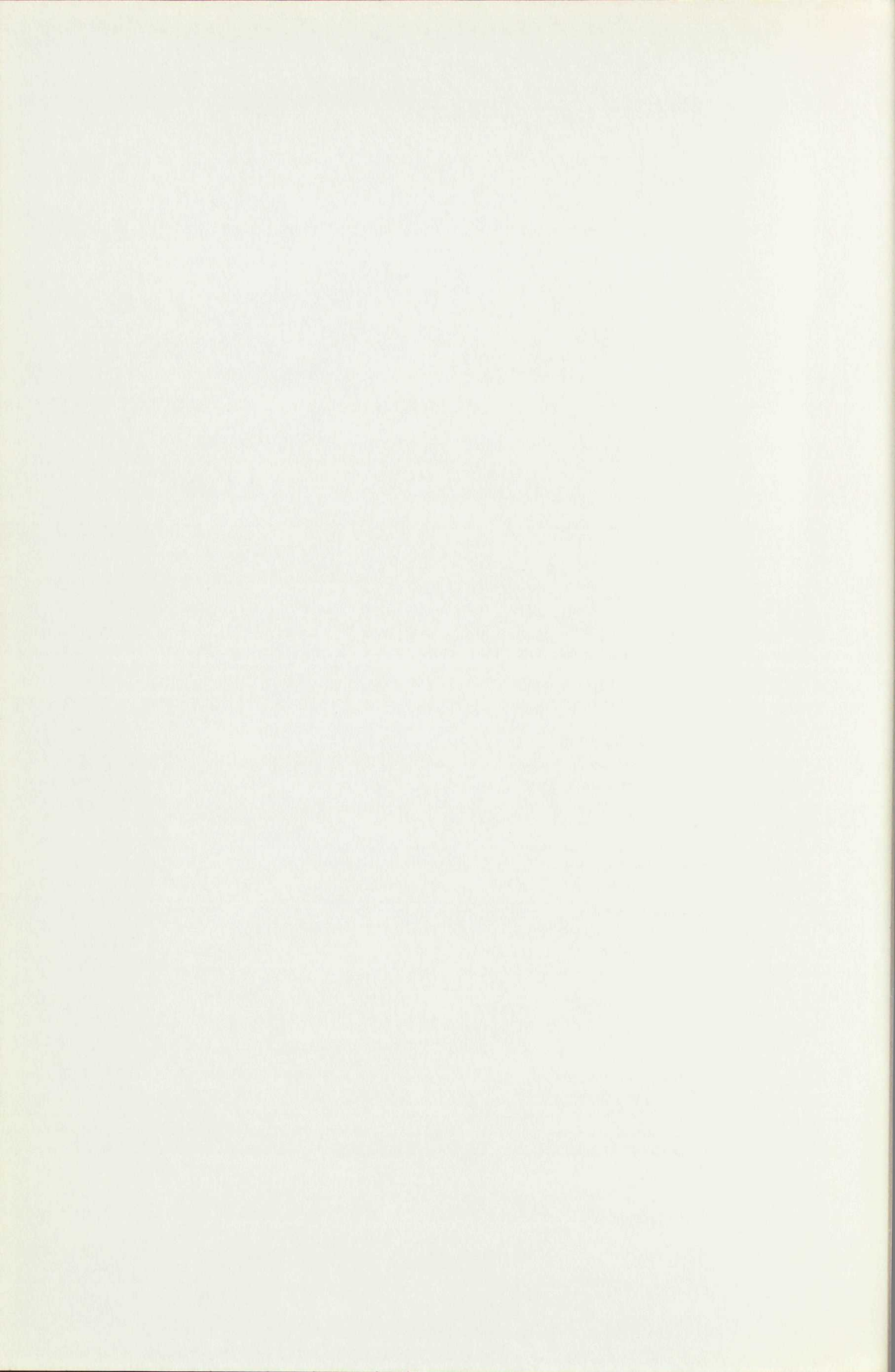
I kommentaren föreslår utredningsmannen att alla uppfinningar som väsentligen är resultat av s. k. konstruktions- och utvecklingsarbete skall kunna tvångsvis förvärfvas av arbetsgivaren. Detta förslag synes vara baserat på den uppfattningen att ifrågavarande konstruktions- och utvecklingsuppdrag icke kan lösas utan en uppfinning. Så är emellertid icke fallet. Den överväldigande delen av konstruktions- och utvecklingsuppdrag löses och kan lösas med det av arbetsgivaren önskade resultatet att erhålla en tekniskt och ekonomiskt fullgod produkt utan att någon uppfinning framkommer. Att en konstruktionsuppgift i vissa fall avslutas med en uppfinning betyder endast att den oväntade lösningen, som gavs genom uppfinningen, var en lämplig lösning. Om konstruktionsarbetet i stället fortsatts trots uppfinningen skulle i stället alltså en annan lösning erhållits som skulle utgjort en för fackmannen självklar lösning. Det är för denna sista lösning som arbetsgivaren betalar och som ingår i arbetstagarens normala arbetsuppgifter och därför är arbetsgivarens egendom. Endast då arbetstagaren erhållit i uppdrag att söka lösa problem genom uppfinnar- eller forskarverksamhet kan uppfinningen anses tillhöra arbetsgivaren.

Om man skulle antaga att uppfinningar framkomna i samband med normalt konstruktionsarbete skulle innefattas i de normala arbetsuppgif-

terna, skulle ju detta betyda att en arbetstagare som utför sina uppdrag utan att »komma på» en möjlig uppfinning icke skulle fullgöra en normal arbetsuppgift, en beskyllning som skulle komma att drabba så gott som samtliga arbetstagare som sysselsättes med konstruktions- och utvecklingsuppdrag d. v. s. det nuvarande normala förhållandet skulle betraktas som onormalt.

I kommentaren framfördes vidare som skäl för en ökad rätt för arbetsgivaren de stora kostnader som arbetsgivaren kan ha i samband med uppfinningens utexperimenterande och genom att företagets materiel och tidigare samlade erfarenheter utnyttjas för uppfinningens åstadkommande. De kostnader som ett företag har för en uppfinnings utexperimenterande uppkommer, bortsett från de fall som härrör från forsknings- och uppfinnarverksamhet, i allmänhet först efter det uppfinningen gjorts och sedan företaget fått tillfälle att taga ställning till om en exploatering är lönsam. De väsentliga kostnader, som ett företag kan få för en uppfinnings exploaterande efter dess tillkomst, kan ju icke ha någon betydelse för äganderätten vid dess tillkomst.

Med återopande av vad vi sålunda anfört vill vi föreslå att nuvarande lag tills vidare bibehålles i oförändrat skick. Skulle ändring av lagen ändock anses böra ske hemställer vi att det föreliggande förslaget omarbetas med beaktande av de synpunkter som framförts i särskilt yttrande av civilingenjören H. Romanus.



NORDISK UDREDNINGSSERIE (NU) 1964

1. Teknikerutbildning i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Del II.
2. Nordisk etterutdannelse i by- og regionplanlegging.
3. Nordiskt institut för elementarpartikelfysik.
4. Invaliditetsvurdering, erstatningsfastsettelse, tabellsystemer m. v. i yrkesskadetrydgene i Norden.

STATENS

OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1964

Systematisk förteckning

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

Justitiedepartementet

Företagsinteckning. [10]
Svensk namnbok 1964. [14]
Utlåtande av Juristkommissionen i Wennerström-affären. [15]
Rapport av parlamentariska nämnden i Wennerström-affären. [17]
Lag om förvaltningsförfarandet. [27]
Beräkning av pensionsreserv i pensionsstiftelse. [28]
Skadestånd II. [31]
Förtida tillträde, expropriationskostnad m. m. [32]
Familjerättskommittén. Äktenskapsrätt I. Författningstext. [34] Äktenskapsrätt II. Motiv. [35]
Sammanställning av remissyttranden över författningsutredningens förslag till ny författning. Del 3. Kap. 6 i förslaget till regeringsform. [38]
Rapport och arbetsmaterial från arbetsgruppen för det kommunala sambandet juni 1964. [39]
Rätten till arbetstagares uppfinningar. [49]

Försvarsdepartementet

Krigsmaktens förbandssjukvård. [20]

Socialdepartementet

Socialpolitiska kommittén. 3. Bättre åldringsvård. [5] 4. Social omvårdnad av handikappade. [43]
Arbetstidsförkortningens verkningar. [9]
Behandlingsforskning vid ungdomsvårdsskolorna. [24]
Ökat stöd till barnfamiljer. [36]
Mentalsjukvårdslag. [40]
1962 års utredning ang. sjuksköterskeutbildningen I. Grundutbildningen. [45] II. Vissa grundläggande undersökningar. [46]

Kommunikationsdepartementet

Bilskrotning. [21]
Statens byggnadsbesparingsutredning 3. Offentliga byggnader. Ekonomiskt byggande. [26]
Friluftslivet i Sverige. Del I. Utgångsläget och utvecklingstendenser. [47]

Finansdepartementet

Värdesäkringskommittén 1. Indexlån. Del I. [1] 2. Indexlån. Del II. [2]
Alkoholreklamen. [6]
Statens skogar och skogsindustrier. [7]
Kommunal skatteutjämning. [19]
Nytt skattesystem. [25]
Koncernbidrag m. m. [29]

Ecklesiastikdepartementet

1958 års utredning kyrka-stat III. Religionsfrihet. [13] IV. Historisk översikt. Kyrkobegrepp. [16] V. Kristendomsundervisningen. [30]
Förbud mot utförelse av kulturföremål. [22]
Skolans försörjning med lärare II. [44]
Farmaceutisk utbildning och forskning. [48]

Jordbruksdepartementet

1960 års jordbruksutredning. 1. Kapitalutvecklingen i det svenska lantbruket. [8] 2. Lantbrukets strukturutveckling. [37]
Alfgrågan. [11]
Veterinärmedicinsk forskning och undervisning. Del II. [12]
Kronhjortsreservat m. m. [23]

Handelsdepartementet

Effektivare konsumentupplysning. [4]
Översättning av fördrag angående upprättandet av Europeiska atomenergigemenskapen (Euratom) och tillhörande dokument. [18]
Översättning av viktigare följdförfattningar till fördragen angående Europeiska ekonomiska gemenskapen och Europeiska kol- och stål-gemenskapen. [33]

Inrikesdepartementet

Konsumtionsmönster på bostadsmarknaden. [3]
Bostadsstöd för pensionärer. [41]
Kommunal markpolitik. [42]

