

[Niels Pedersen.]

fremt der ikke i det enkelte tilfælde findes holdepunkter for andet. I vor patentlov af 1936 § 3, stk. 1, står der, at

„retten til at få patent tilkommer alene opfinderen eller den, til hvem hans ret efter reglerne om formuerettighedens overgang lovligt er overgået.“

Og i § 3, stk. 3, er det fastslået, at

„ingen kan, så længe han er ansat i statens tjeneste og i et tidsrum af tre år efter udtrædelsen deraf, uden vedkommende ministers samtykke få patent på en opfindelse, om hvilken det kan antages, at han helt eller delvis er nået til den gennem sit arbejde for staten.“

Bestemmelsen giver dog ikke staten nogen ret til imod opfinderens ønske at udnytte opfindelsen, som stadig tilhører opfinderen.

I patentloven er der ingen bestemmelse, der regulerer forholdet mellem den private arbejdsgiver og arbejdstager, når arbejdstageren gør en opfindelse under eller ved sit arbejde for arbejdsgiveren. Almindelige retsregler fører dog til, at arbejdstageren har ret til sin opfindelse, men denne ret kan overdrages helt eller delvis til andre, f. eks. til arbejdstagerens arbejdsgiver. En sådan overgang af retten til opfindelsen kan hvile på en udtrykkelig aftale mellem de to parter, og da vi hylder kontraktfrihedens grundsætning, står det parterne frit for at aftale alle vilkårene ved en sådan overdragelse.

Ved revisionen af funktionærloven i 1947 sluttede det dertil nedsatte udvalg med at udtale, at udvalget finder, at spørgsmålet om retsstillingen vedrørende funktionær-opfindelser i lighed med forholdene i udlandet bør tages op til løsning af lovgivningsmagten. Dette førte til, at handelsministeriet i fjor nedsatte en kommission til at overveje og gøre indstilling om gennemførelse af en lovgivning om arbejdstageres opfindelser; denne kommission har i år afgivet betænkning, og nu foreligger som følge deraf de to lovforslag, vi her behandler.

Jeg synes, at lovforslaget om arbejdstageres opfindelser er for stift i paragrafferne. Jeg er bange for, at hvis det gennemføres som lov i den foreliggende form, vil det virke skadeligt og ødelægge det gode forhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Jeg har selv i den sidste snes år i den virksom-

hed, hvor jeg er ansat, medvirket til udtagelse af over 50 patenter, hvoraf flere også er udtaget i udlandet. De opfindelser, der her er tale om, er i de fleste tilfælde gjort ved et samarbejde mellem ledelse, funktionærer og arbejdere i virksomheden, ikke alene dem, som er ansat i produktionen, men også dem, som er beskæftiget ved handelen. Jeg har gjort den erfaring, at de fleste opfindelser er af mindre betydning, både teknisk og økonomisk. Det er ret dyrt at få gennemført en patentansøgning og få udtaget og opretholdt et patent. Vi har altid honoreret vore arbejdstagere, når de kom med gode tips og små opfindelser og forbedringer i produktionen, enten med penge, forfremmelse eller andre goder, og hvis en arbejdstagers opfindelse af firmaet er ført frem til et patent, har vedkommende altid erholdt endnu større godtgørelse, alt efter hvad udnyttelsen af opfindelsen har kunnet indbringe, og jeg har altid haft det indtryk, at dette forhold, uden lovparagraffer derom, har virket tilfredsstillende for begge parter.

Vi kan også se på, hvordan forholdet er ordnet i udlandet. Sverige, der fik sin patentlov i 1949, har en lignende lov som den her foreslåede. Undtaget er i et vist omfang lærere ved undervisningsvæsenet og visse militærpersoner. Arbejdstagere har ret til deres opfindelser, ligesom andre personer har til deres, dog således at hvis udnyttelsen af opfindelsen falder indenfor arbejdsgiverens virkeområde eller er et resultat af arbejdstagerens forskningsarbejde eller er løsningen af en af arbejdsgiveren stillet særlig opgave, har arbejdsgiveren ret til helt eller delvis at indtræde i arbejdstagerens retsstilling.

Hvis en arbejdsgiver gør en opfindelse udenfor ovenfor nævnte forhold, men udnyttelsen af opfindelsen falder indenfor arbejdsgiverens virkeområde, kan arbejdsgiveren sikre sig ret til at udøve opfindelsen i sin virksomhed på licensbetaling. Hvis arbejdsgiveren ønsker en mere omfattende ret til udnyttelse af opfindelsen, har han fortrinsret fremfor andre til at indgå overenskomst med arbejdstageren derom.

Hvis det er en opfindelse, der er fremkommet uden forbindelse med arbejdstagerens ansættelse, men hvis udnyttelse også falder indenfor arbejdsgiverens virkeområde, ja, så har arbejdsgiveren alene en fortrinsstil-